Montérégie

103-06141/

Rapport annuel de gestion

Montérégie

2001-2002

Emploi Québec
Montérégie

Production : Direction régionale d'Emploi-Québec en Montérégie

Réalisation : Direction de la planification, du partenariat et de l'information sur le marché du travail
Richard St-Pierre

Recherche et rédaction : Guylène Bougie

Collaboration : Hélène Fortin
Jacynthe Faucher
Direction du soutien aux opérations
Direction de l'administration et du soutien à la gestion

Infographie: Lise Plante

Direction régionale d'Emploi-Québec
de la Montérégie
Téléphone : (450) 773-7463
Télécopieur : (450) 773-3614

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

ISBN : 2-550-40116-6

- Dans ce document, le genre masculin désigne, lorsque le contexte s'y prête, aussi bien les femmes que les hommes.
- Les données présentées dans ce document peuvent être différentes de celles figurant dans le *Rapport annuel de gestion d'Emploi-Québec 2001-2002*
- Dans le but de faciliter la lecture du présent document, un lexique des mesures et services d'Emploi-Québec est présenté à l'annexe 9.

Table des matières

Message de la Direction régionale 5

L'année 2001-2002 en bref 7

Le marché du travail en Montérégie 11

Présentation d'Emploi-Québec en Montérégie 13

Principales réalisations 2001-2002 15

Bilan des résultats 2001-2002 27

Bilan des investissements budgétaires 2001-2002 29

Perspectives 2002-2003 31

Annexes

Annexe 1 Organigramme de la direction régionale d'Emploi-Québec en Montérégie 33

Annexe 2 Résultats selon les indicateurs de résultat 34

Annexe 3 Investissements budgétaires selon la mesure 37

Annexe 4 Principales caractéristiques des clientèles 38

Annexe 5 Nombre de participations selon la mesure 43

Annexe 6 Liste des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie 44

Annexe 7 Liste des centres locaux d'emploi de la Montérégie 45

Annexe 8 Liste des principaux partenaires d'Emploi-Québec en Montérégie 46

Annexe 9 Lexique des mesures et services d'Emploi-Québec 47

Message de la Direction régionale

Mesdames, Messieurs,

C'est avec beaucoup de fierté que je vous présente le rapport annuel de gestion 2001-2002 d'Emploi-Québec en Montérégie. Ce document brosse un tableau de nos réalisations de la dernière année et dresse le bilan de nos résultats et de nos investissements budgétaires. Vous pourrez également découvrir ce qui compose l'essentiel de notre horizon pour 2002-2003.

L'année 2001-2002 en aura été une d'évolution pour notre organisation. Nous avons en effet mis en place des nouvelles orientations qui mettent l'emphase sur l'accessibilité des services de base universels, sur les services aux employeurs et sur l'information sur le marché du travail (IMT). Ces nouvelles orientations sont le fruit de l'importance que nous accordons à la qualité des services que nous offrons et à la satisfaction des besoins de nos usagers, qu'ils soient des chercheurs d'emplois ou des employeurs.

Malgré cette période de mutation organisationnelle, Emploi-Québec en Montérégie a tout de même réussi à investir près de 100 millions de dollars en 2001-2002 auprès de ses clients. Nous avons également aidé plus de 20 000 Montérégiens à se trouver un emploi.

Je tiens à remercier tous ceux et toutes celles qui ont contribué à cette belle réussite. Merci donc aux membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail, aux gestionnaires d'Emploi-Québec en Montérégie et à tous les employés qui composent cette formidable équipe!

Bonne lecture!

Le directeur régional,

Jean-Guy Leblanc

L'année 2001-2002 en bref

Investissements budgétaires

Emploi-Québec en Montérégie a investi 98,3 millions de dollars en 2001-2002 auprès des individus et des employeurs par l'entremise de ses services et mesures. Cela représente 13 % des investissements de l'ensemble des régions du Québec:

- 88,3 millions de dollars (90 %) destinés aux individus;
- 9,9 millions de dollars (10 %) destinés aux employeurs.

Résultats

La région dénombre 487 entreprises nouvellement aidées par les mesures destinées aux employeurs et offertes par Emploi-Québec en Montérégie, soit 15 % de l'ensemble des entreprises nouvellement aidées au Québec.

Les employeurs de la Montérégie ont signalé plus de 35 000 postes à combler grâce au service de placement d'Emploi-Québec. Cela représente 14 % de l'ensemble des vacances (postes) signalées au Québec pour le service de placement d'Emploi-Québec.

En 2001-2002, 34 357 nouvelles personnes distinctes[1] ont bénéficié des services et mesures destinés à la clientèle individu d'Emploi-Québec en Montérégie, soit 13,4 % de l'ensemble des nouvelles personnes aidées dans l'ensemble du Québec. À titre de comparaison, la population âgée de 15 à 64 ans en Montérégie représente 17,8 % de l'ensemble du Québec.

Au cours de l'année 2001-2002, 20 126 Montérégiens se sont trouvé un emploi après avoir bénéficié d'une intervention[2] d'Emploi-Québec en Montérégie, soit 15 % de l'ensemble des personnes dans la même situation au Québec. Par rapport à l'année précédente, cela représente une augmentation de 1 275 personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec. Le taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec est de 51 % pour la Montérégie et de 46,4 % pour l'ensemble du Québec. Il s'agit donc d'une performance remarquable à cet égard pour Emploi-Québec en Montérégie.

Des économies de 38,3 millions de dollars au chapitre de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi ont été réalisées à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec en Montérégie visant le retour en emploi des personnes. Ces économies représentent 14 % des prestations non versées de l'ensemble du Québec.

Le coût moyen investi par personne en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec en Montérégie est de 6 332 $ cette année par rapport à 6 233 $ l'année précédente, soit une augmentation de 1,6 % (99 $). Au Québec, le coût moyen investi à cet égard est de 6 532 $, soit 200 $ de plus qu'en Montérégie.

Satisfaction des usagers

Emploi-Québec a mené une enquête auprès des usagers des services de placement et d'information sur le marché du travail dans les salles multiservices afin de mesurer leur niveau de satisfaction dans une optique d'optimisation de la qualité du service. En Montérégie, les usagers qui ont répondu à cette enquête évaluent leur niveau de satisfaction globale à 7,9 sur une échelle de 10 quant aux des services de placement et d'information sur le marché du travail offerts dans les centres locaux d'emploi.

---

1 Une personne distincte signifie que la personne a été comptabilisée une seule fois, et ce, même si elle a participé à plus d'une intervention au cours de la même année.

2 Une intervention couvre les mesures actives, le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail et les activités d'aide à l'emploi.

Emploi-Québec en Montérégie a connu une augmentation de 21 % de nouvelles demandes admissibles de réexamen administratif[3] cette année comparativement à l'année 2000-2001 (34 par rapport à 28). Également, cette année et l'année dernière, la proportion de demandes admissibles par rapport au nombre total de nouvelles demandes reçues est le même, soit 23 % (2000-2001 : 28/124, 2001-2002 : 34/146).

Le Bureau des renseignements et des plaintes (BRP) a enregistré pour Emploi-Québec en Montérégie, par rapport à l'année 2000-2001, une diminution de 63 % du nombre de demandes de renseignements (2 754 contre 4 339) et une augmentation de 11 % du nombre de plaintes (316 contre 285). Finalement, la proportion du nombre de demandes de renseignements et du nombre de plaintes pour la Montérégie par rapport à l'ensemble des régions du Québec est de 11 %.

Caractéristiques de la clientèle

Parmi les 487 entreprises nouvellement aidées:

- 400, soit 73 %, sont des entreprises à but lucratif;
- 322, soit 59 %, sont des entreprises dont la taille varie de 1 à 19 employés.

Sur la totalité des 34 357 nouvelles personnes aidées (adultes distincts):

- 17 403, soit 50 %, sont des femmes;
- 11 414, soit 33 %, sont des jeunes de moins de 30 ans;
- 8 685, soit 24 %, sont des personnes âgées de 45 ans et plus;
- 4 644, soit 14 %, sont des personnes responsables de famille monoparentale;
- 1 782, soit 5 %, sont des personnes nées hors du Canada;
- 17 934, soit 51 %, ont une scolarité de niveau 5e secondaire ou moins.

Mesures et services

Parmi les mesures offertes aux employeurs, la mesure Concertation pour l'emploi est celle qui a été la plus utilisée et pour laquelle Emploi-Québec en Montérégie a investi le plus. Ainsi, plus de 674 interventions ont été effectuées dans le cadre de cette mesure pour un investissement total de 7,8 millions de dollars représentant 78 % des investissements consacrés aux employeurs et 7,9 % de l'ensemble des investissements d'Emploi-Québec en Montérégie.

Parmi l'ensemble des mesures offertes aux individus, il y a trois mesures pour lesquelles Emploi-Québec en Montérégie a enregistré le plus grand nombre de participations : Activités d'aide à l'emploi (36 %), Services d'aide à l'emploi (27 %) et Mesure de formation (14 %). En ce qui a trait aux investissements budgétaires, les mesures qui ont accaparé la plus grande part du budget d'investissement sont : Mesure de formation (54 %), Services d'aide à l'emploi (10 %) et Subvention salariale (10 %).

3 Un réexamen administratif est une procédure offrant à la clientèle un recours face à des décisions rendues par le personnel d'Emploi-Québec en Montérégie dans le cadre d'un parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi, puisque la Loi les exclut du processus de révision. Il s'agit d'un outil de gestion visant à assurer l'équité dans la prestation de services.

Autres projets

En Montérégie, Emploi-Québec a investi environ 1,5 millions de dollars dans sept projets économiques d'envergure favorisant le maintien ou la création d'approximativement 400 emplois.

Dans la région, 412 plans de développement des ressources humaines ont été réalisés auprès des entreprises.

Dans le cadre du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO), 52 projets touchant 37 entreprises et 5 organisations de la Montérégie ont été acceptés pour un montant total de 2,6 millions de dollars.

Le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail a collaboré à la réalisation de 132 projets favorisant la création de 467 emplois représentant un investissement de 7,9 millions de dollars.

Une équipe au service de la clientèle

Pour assurer la qualité et l'efficacité de ses services ainsi que l'atteinte de ses cibles de résultat, Emploi-Québec en Montérégie a investi 1 346 jours-personnes de formation pour son personnel.

Reddition de compte

Afin d'offrir aux citoyens des services de qualité au meilleur coût, Emploi-Québec, en tant qu'unité autonome de services, est assujettie au nouveau cadre de gestion de la fonction publique québécoise : la gestion par résultats. Ce cadre de gestion met l'accent sur les clients, les mesures et une reddition de comptes publique de l'atteinte des résultats. Dans cette optique, cette année, Emploi-Québec en Montérégie avait des cibles à atteindre pour dix-sept indicateurs de résultat.

Parmi ces dix-sept indicateurs de résultat, on en compte dix pour lesquels Emploi-Québec en Montérégie affiche un taux d'atteinte de ses cibles égal ou supérieur à 100 %. De plus, pour neuf indicateurs, Emploi-Québec en Montérégie enregistre un taux d'atteinte de sa cible égal ou supérieur à celui de l'ensemble des régions du Québec.

Autres dossiers qui ont retenu l'attention en 2001-2002

- L'établissement d'orientations organisationnelles mettant l'accent sur l'accessibilité des services de base universels à la clientèle, les services aux employeurs ainsi que sur l'information sur le marché du travail.
- Des efforts accrus ont été effectués pour fournir aux personnes de l'information sur le marché du travail, ce qui s'est traduit entre autres par la production d'une brochure sur les perspectives d'emploi selon les métiers et les professions, la réalisation de quatre bulletins d'information sur le marché du travail ainsi que treize fiches professionnelles.
- La mise en place d'un service de placement en ligne permettant aux employeurs d'inscrire leurs offres d'emploi et aux chercheurs d'emploi de soumettre leur candidature grâce à l'Internet.
- L'implantation de la Déclaration de services aux citoyens qui vise à assurer la qualité des services aux individus et aux employeurs.
- La production d'un tableau de bord mensuel des résultats d'Emploi-Québec en Montérégie qui permet de suivre l'évolution des données cumulatives et comparatives des taux d'atteinte des cibles de résultat ainsi que des engagements budgétaires.

- La réalisation d'une enquête sur les caractéristiques de la demande et de l'érosion de la main-d'œuvre auprès des entreprises de la Montérégie dans le but d'évaluer les besoins de main-d'œuvre des employeurs sur le territoire.

- La production d'un document synthèse de vulgarisation et de diffusion du plan d'action régional d'Emploi-Québec en Montérégie pour le personnel d'Emploi-Québec et les partenaires socio-économiques du milieu.

- La mise en œuvre d'une nouvelle mesure, Action-Emploi, qui permet d'offrir un soutien supplémentaire de revenu du travail à certains prestataires ayant une présence de plus longue durée à l'assistance-emploi afin de les inciter à intégrer ou réintégrer le marché du travail.

- La mise en place de la mesure Contrat d'intégration au travail dont l'objectif est de favoriser l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées. Ce programme a été transféré à Emploi-Québec le 1er avril 2001 par l'Office des personnes handicapées du Québec.

- La mise en place de deux nouveaux projets pilotes à l'intention des personnes âgées de 55 à 64 ans qui vise leur réintégration dans des emplois durables grâce à des approches novatrices.

Le marché du travail en Montéréaie

Bilan de l'emploi favorable pour l'année 2001-2002

La Montérégie a connu une légère diminution des personnes en emploi (-1 800) en 2001, une première baisse après quatre années de hausses consécutives. La croissance de l'emploi au deuxième semestre de 2001 s'est avérée insuffisante pour compenser le recul de l'emploi au premier semestre. En raison d'un marché du travail incertain, les personnes à la recherche d'un emploi ont peu afflué, ainsi le taux de chômage est demeuré relativement stable à 6,7 %. L'année 2002 s'annonce beaucoup plus favorable sur le plan de l'emploi, avec 34 000 (5,4 %) personnes en emploi de plus au premier trimestre de 2002, qu'à la même période de l'année précédente.

Emploi et taux de chômage en Montérégie

Retour à la croissance en 2002, après une conjoncture difficile en 2001

La période de turbulence dans les entreprises des télécommunications aux États-Unis a déstabilisé les entreprises québécoises et entraîné des mises à pied au premier semestre de 2001. En fait, les licenciements chez des sous-traitants en Montérégie expliqueraient la baisse de l'emploi régional en 2001. Par ailleurs, en septembre 2001, les attentats chez nos voisins du Sud ont ébranlé la confiance de la population et ralenti considérablement l'activité économique, plongeant ainsi les États-Unis dans une courte récession.

Afin d'éviter la récession au Québec, le gouvernement a annoncé des investissements importants pour relancer l'économie et ceux-ci ont porté fruit. Il faut dire que les faibles taux d'intérêt ont facilité la relance de la construction. De septembre 2001 à mars 2002, l'emploi a toujours progressé en Montérégie. Le marché du travail au Québec devrait fracasser des records en 2002. En 2001, le Québec a créé 37 100 emplois alors que nous prévoyons une augmentation de près de 100 000 postes en 2002, dont 23 000 en Montérégie.

En mars 2002, la Montérégie a connu une hausse de 34 000 postes dont 17 200 à temps partiel et 16 800 à plein temps, par rapport à mars 2001. Les hommes ont obtenu 17 200 postes comparativement à 16 900 chez les femmes. Dans les deux cas, la progression de l'emploi à temps partiel a été supérieure à celle de l'emploi à temps complet. Les jeunes ont connu une augmentation de l'emploi pendant quatre trimestres consécutifs, mais le premier de 2002 a offert la plus faible croissance avec 2 400 emplois de plus qu'au premier trimestre de 2002. Les personnes de 30 ans et plus ont donc obtenu la majorité des emplois avec 31 600 de plus sur une base annuelle.

Reprise de l'emploi dans la fabrication

Après plusieurs trimestres de recul, le secteur de la production de biens et le secteur des services ont renoué avec la croissance de l'emploi, et ce, à compter du troisième trimestre de 2001 jusqu'au premier trimestre de 2002. À la fin de cette période, la croissance de l'emploi dans la fabrication (9,6 %) a devancé celle dans les services (3,0 %), ce qui témoigne de la force du marché du travail puisque, dans l'ensemble des emplois, sept emplois sur dix sont occupés dans les services. Les secteurs de l'imprimerie, du matériel de transport, de la finance, de la restauration et de l'administration publique locale sont ceux qui ont le plus contribué à la création d'emplois.

Les événements particuliers survenus en 2001 auront perturbé considérablement le marché du travail. Cependant, l'année 2002 s'annonce beaucoup plus favorable aux chercheurs d'emploi, tant en Montérégie qu'au Québec.

Présentation d'Emploi-Québec en Montérégie

La mission

Emploi-Québec est responsable des services publics d'emploi au Québec. À ce titre, elle a pour mission de contribuer, de concert avec les partenaires du marché du travail, à développer l'emploi et la main-d'œuvre et de lutter contre le chômage dans une perspective de développement économique et social.

Ainsi, Emploi-Québec participe à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail de même qu'à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de la main-d'œuvre. Elle offre ses services en visant l'insertion sociale et professionnelle, le maintien, la stabilisation et la création d'emplois. De plus, elle favorise l'essor d'une formation continue de la main-d'œuvre qui soit qualifiante et transférable.

La vision

En mars 2001, Emploi-Québec en Montérégie a jugé opportun de définir sa vision organisationnelle afin de mieux centrer ses stratégies et ses actions en fonction de sa mission. Ainsi, la vision d'Emploi-Québec en Montérégie est la suivante:

> *Que l'équipe d'Emploi-Québec en Montérégie soit reconnue, en mars 2004, par son milieu et son personnel, comme un service public d'emploi centré sur la qualité de ses services, l'atteinte de ses résultats et la qualité de vie au travail de son personnel.*

Les orientations organisationnelles

En tant qu'unité autonome de services, la Direction régionale d'Emploi-Québec en Montérégie privilégie une prestation de services publics d'emploi mettant l'accent sur:

- les services de base universels;
- les services aux employeurs;
- l'information sur le marché du travail.

La concertation et le partenariat

Afin d'être efficace en matière d'intervention sur le marché du travail, Emploi-Québec en Montérégie sollicite la collaboration et la mobilisation de nombreux acteurs du marché du travail. Ces acteurs sont les employeurs, la main-d'œuvre, le milieu de la formation et les organismes spécialisés en main-d'œuvre. Ils sont représentés au sein du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie (CRPMT)[4]. Le rôle du CRPMT consiste notamment à définir les orientations régionales qui guident les centres locaux d'emploi dans leurs actions auprès de la clientèle, à renforcer le partenariat avec les instances régionales et locales de développement économique et à émettre des avis à la Commission des partenaires du marché du travail.

Pour accroître l'efficacité de son action, Emploi-Québec en Montérégie s'associe à divers partenaires[5] dont plusieurs ministères du gouvernement du Québec, les réseaux d'enseignement, les organismes locaux et régionaux ainsi que les ressources communautaires en emploi et en main-d'œuvre. Ces organismes contribuent directement à l'atteinte des résultats des services publics d'emploi de la Montérégie.

---

4 Voir l'annexe 6 pour la liste des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie.

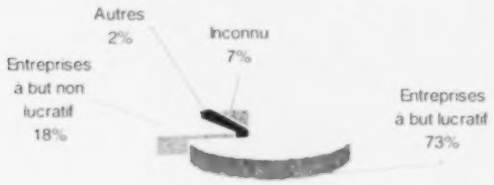
5 Voir l'annexe 8 pour la liste des principaux partenaires d'Emploi-Québec en Montérégie.

La clientèle

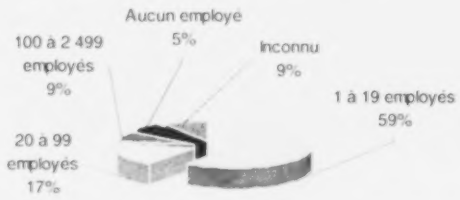
- ***Les employeurs***

Parmi les 487 entreprises nouvellement aidées par une intervention d'Emploi-Québec en Montérégie, 73 % sont des entreprises à but lucratif et 59 % comptent de 1 à 19 employés.

Entreprises nouvellement aidées, selon le genre



Entreprises nouvellement aidées, selon la taille



- ***Les individus***

Parmi les 34 357 nouveaux participants ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec en Montérégie, 62 % étaient des prestataires de l'assurance-emploi.

Statuts des participants

Des ressources

En Montérégie, Emploi-Québec dispose des ressources suivantes pour réaliser sa mission et desservir la clientèle :

- une équipe composée de 406 personnes;
- vingt centres locaux d'emploi répartis sur le territoire;
- des services régionaux de planification, de partenariat et d'information sur le marché du travail (DPPIMT), de soutien aux opérations (DSO) et d'administration et de soutien à la gestion (DASG);
- un budget global d'intervention, en 2001-2002, de 98,3 millions de dollars;
- un réseau de partenaires régionaux dont 57[6] ressources spécialisées avec qui nous avons conclu 138 ententes de services complémentaires à ceux offerts par les centres locaux d'emploi.

6 Voir l'annexe 8 pour la liste des principaux partenaires d'Emploi-Québec en Montérégie.

Principales réalisations 2001-2002

La présente section résume les principales réalisations en 2001-2002 eu égard aux six orientations régionales adoptées par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie. Deux de ces orientations visaient les employeurs alors que les quatre autres s'adressaient aux individus. Ces orientations ont servi de guide dans la planification et la réalisation des actions des centres locaux d'emploi.

De plus, elle présente d'autres réalisations régionales qui ont contribué à l'atteinte de la mission d'Emploi-Québec en Montérégie.

Clientèle employeur

Orientation 1
Soutenir les entreprises, notamment les petites et moyennes entreprises (PME), en matière de gestion des ressources humaines en favorisant, entre autres, la culture de formation.

Orientation 2
Accentuer nos interventions auprès des entreprises qui éprouvent des problèmes de recrutement.

Quelques chiffres

- Emploi-Québec en Montérégie a connu en 2001-2002 une augmentation de 5 % du nombre d'entreprises nouvellement aidées (487) comparativement à l'année précédente (463);
- une augmentation de 8 %[7] du nombre d'interventions auprès de ces entreprises a été enregistrée en 2001-2002, soit 674 comparativement à 627 en 2000-2001;
- la majorité des entreprises qui ont bénéficié des mesures étaient privées (73 %[8]), les entreprises à but non lucratif représentant environ 18 % des cas;
- l'année 2001-2002 a été marquée par une diminution de 3 points de pourcentage (de 13 % à 10 %) de la part du budget d'intervention pour les activités et mesures destinées aux employeurs. Cela représentait en 2001-2002 un investissement de 9,9 millions de dollars comparativement à 11,7 millions l'année précédente.

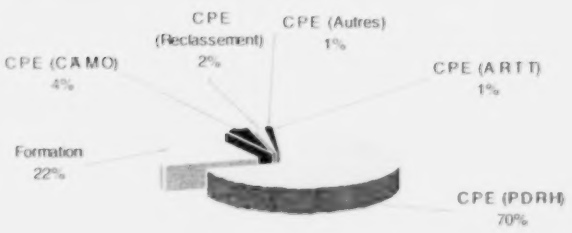
7 Source : DRES - participations.
8 Source : DRES - organisations distinctes.

Orientation 1

Constats

Parmi les mesures offertes aux employeurs, le volet Service de soutien à la gestion des ressources humaines de la mesure Concertation pour l'emploi et la mesure de Formation ont été les plus utilisés, et ce, dans une proportion respective de 70 % et 22 %. Ainsi, plus de 370[9] entreprises ont été soutenues en gestion des ressources humaines cette année comparativement à 363 entreprises l'année dernière. En revanche, le nombre d'interventions pour soutenir les employeurs en gestion des ressources humaines a diminué de 4 %[10] cette année par rapport à l'année dernière, soit 412 contre 429.

Mesures et services utilisés par les employeurs



Quelques réalisations particulières de certains centres d'emploi (CLE)

CLE de Valleyfield
Plus de 600 représentants d'entreprises et d'organisations ont été sensibilisés à l'importance d'investir en gestion à la suite de leur présence à l'un des huit déjeuners-conférences organisés par le CLE de Valleyfield en collaboration avec des partenaires du milieu.

CLE de Brome-Missisquoi
La qualité du service à la clientèle a été rehaussée chez 30 entreprises commerciales à la suite d'une sensibilisation et d'une formation sur l'importance de la qualité de l'accueil et du service à la clientèle de la part des dirigeants d'entreprises, en collaboration avec la Chambre de commerce de Cowansville et d'autres régions.

Plus de 300 emplois ont été maintenus dans 15 entreprises à la suite d'une aide accordée aux employeurs qui ont manifesté des besoins en gestion des ressources humaines à travers des activités d'aide-conseil, de diagnostic ou de formation.

CLE de Boucherville
Sept employeurs ont fait appel à une aide en gestion des ressources humaines à la suite de la tenue de deux activités contacts entreprises à Contrecoeur et Boucherville.

CLE de Marieville
Cinq employeurs sur dix qui ont participé à un atelier sur la gestion de la formation conçu par le CLE et destiné aux petites et moyennes entreprises désireuses d'accroître la performance de leurs activités de formation ont poursuivi une démarche avec le CLE de Marieville à la suite de leur participation.

CLE de Châteauguay
Un employeur qui envisageait la fermeture à court terme de son entreprise a décidé de poursuivre ses activités et cinq autres employeurs se disent très satisfaits des connaissances acquises après avoir participé à six ateliers sur la gestion des ressources humaines adaptés aux besoins des employeurs.

---

9 Il s'agit d'entreprises distinctes, c'est-à-dire que l'entreprise a été comptabilisée une seule fois même si elle a bénéficié de plus d'une mesure au cours de l'année.
10 Source : PEQ - participations.

CLE de Saint-Rémi et CLE de Saint-Constant
Trente employeurs ont été sensibilisés à l'importance de la formation après avoir participé à des ateliers «compétences de gestion» au cours desquels le propriétaire d'entreprise s'ouvre à la culture de formation en s'appropriant le rôle d'élève.

CLE de La Vallée-du-Richelieu
Le CLE a collaboré au maintien des emplois dans 1 800 entreprises. Par ailleurs, l'opération Profil Achat a permis la connaissance du profil des consommateurs de la région et des causes des fuites commerciales évaluées à 267 millions de dollars, soit 40 % du pouvoir d'achat local. Ce projet fut réalisé en collaboration avec les chambres de commerce du territoire.

CLE de La Haute-Yamaska
Treize employeurs ont été sensibilisés à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre à la suite d'une participation à l'une des quatre séances d'information sur ce sujet.

CLE de Sorel
Trente dirigeants d'organismes à but non lucratif sont maintenant mieux outillés en matière de gestion, à la suite d'une participation à une formation en gestion stratégique ainsi qu'à une formation en économie sociale conduisant à une attestation d'études collégiales (AEC).

CLE de Saint-Hyacinthe
Quelque 240 représentants de 65 commerces de détails peuvent davantage faire face à la compétitivité après leur participation à une formation répondant à leurs besoins sur les stratégies de gestion et de développement d'entreprises, en collaboration avec la Chambre de commerce de la MRC des Maskoutains.

CLE de Brossard, CLE de Longueuil-Est, CLE de Longueuil-Ouest et CLE de Saint-Hubert
Plusieurs employeurs ont eu la possibilité d'expérimenter un nouveau moyen de formation répondant à leurs besoins grâce à un projet pilote de formation en ligne portant sur le recrutement et la sélection du personnel et destiné aux petites et moyennes entreprises.

CLE de Vaudreuil-Soulanges
Plus de 70 personnes ont trouvé un emploi dans une nouvelle entreprise spécialisée dans l'abattage de viandes (2e entreprise d'importance dans ce domaine au Québec), à la suite d'une aide allouée pour embaucher un directeur des ressources humaines et de la mise en place d'un service des ressources humaines.

Orientation 2

Constats

En 2001-2002, Emploi-Québec en Montérégie a enregistré une diminution de 3,7 %[11] du nombre de vacances (postes) signalées par les employeurs comparativement à l'année dernière, soit 35 041 par rapport à 36 340.

Quelques réalisations particulières de la Direction régionale et de certains centres locaux d'emploi (CLE)

Direction régionale d'Emploi-Québec en Montérégie
Afin de soutenir les employeurs qui font face à des difficultés de recrutement, la direction régionale a coordonné l'auto-formation de 181 agents d'aide à l'emploi sur le service de placement en ligne, leur permettant d'offrir une aide à la clientèle dans l'utilisation de cette technologie qui favorise l'appariement entre les demandeurs et les chercheurs d'emploi.

CLE de Valleyfield
De nouveaux employeurs ont agi de façon dynamique pour contrer les problèmes de recrutement de personnel en s'ouvrant à des interventions d'Emploi-Québec en gestion des ressources humaines, à la suite de leur participation à une table d'action sur les problèmes de recrutement en collaboration avec les partenaires du milieu.

CLE de Boucherville
Une enquête menée auprès de 185 employeurs a permis de connaître leurs besoins en main-d'œuvre, en collaboration avec d'autres partenaires du milieu (Projet partenaire 2001).

CLE de Brome-Missisquoi
Plus de 73 % des personnes ayant participé à une formation (alternance travail/étude et stages en entreprise) visant à augmenter leurs compétences se sont trouvé un emploi, ce qui a contribué à réduire les difficultés de recrutement de main-d'œuvre dans ce domaine d'activité.

CLE de Châteaugay, CLE de Saint-Rémi et CLE de Saint-Constant
Plus d'employeurs ont comblé leurs postes vacants grâce à la création d'un fichier informatisé permettant le repérage efficace des chômeurs qualifiés et des vacances (postes) signalées.

CLE de La Haute-Yamaska
Quelque 220 postes vacants signalés par 90 entreprises ont été comblés à la suite de la production d'un cahier promotionnel qui a été distribué dans plusieurs régions et de la publication des postes à combler dans le journal local dans le cadre de la troisième édition de «Priorité emploi» dont l'objectif visait à accompagner des petites et moyennes entreprises pour les aider à résoudre leurs difficultés de recrutement de main-d'oeuvre.

CLE de Sorel
Quelque 55 emplois ont été créés ou maintenus, dont des emplois pour plusieurs jeunes, à la suite d'une intervention auprès d'une grande entreprise visant l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) de son personnel.

11 Source : tableaux de bord finaux 2000-2001 et 2001-2002.

CLE de Saint-Hyacinthe
Quelque 8 595 postes ont été comblés sur les 10 161 vacances (postes) signalées par des entreprises agricoles à la suite de la mise en place d'un service spécialisé, le «Centre d'emploi agricole» complémentaire à Emploi-Québec. Celui-ci a permis de résorber les problèmes de recrutement de main-d'œuvre dans ce secteur d'activité.

CLE du Haut-Saint-Laurent
Cinq personnes occupent un emploi à temps complet sur des fermes à la suite d'une présentation des métiers offerts dans les entreprises agricoles à 45 ouvriers agricoles, avec la collaboration de l'Union des producteurs agricoles (UPA).

CLE de Brossard, CLE de Longueuil-Est, CLE de Longueuil-Ouest et CLE de Saint-Hubert
Sur un groupe de 30 personnes possédant une faible scolarité, 29 occupent des postes à plein temps dans des entreprises de sécurité à la suite de leur participation à une formation adaptée aux besoins des employeurs qui faisaient face à des difficultés de recrutement de main-d'œuvre.

CLE de Vaudreuil-Soulanges
Plus d'employeurs utilisent le service de placement en ligne pour recruter leur main-d'œuvre grâce à la publication d'un guide d'accès au placement en ligne dont la promotion a eu lieu dans le cadre du Salon de l'emploi, en novembre 2001.

Clientèle individu

Orientation 3
Augmenter et, s'il y a lieu, diversifier les qualifications des chômeurs, particulièrement ceux à risque de chômage prolongé et ceux qui exercent une profession dans les professions à forte concentration de chômeurs

Orientation 4
Augmenter la mobilité de la main-d'œuvre en Montérégie et de la main-d'oeuvre des autres régions vers la Montérégie

Orientation 5
Augmenter nos interventions auprès des personnes exclues du marché du travail pour les aider à trouver un emploi

Orientation 6
Intensifier nos interventions auprès de la clientèle des jeunes afin de les aider à intégrer le marché du travail

Quelques chiffres :

- Il y a eu une augmentation de 16 %[12] du nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec en Montérégie cette année (34 357) comparativement à l'année dernière (29 734);
- une augmentation de 16 %[13] du nombre de nouvelles participations aux interventions d'Emploi-Québec en Montérégie a été enregistrée en 2001-2002, soit 44 405 par rapport à 38 290 l'année précédente;
- il y a eu une augmentation de 6 %[14] du nombre de nouveaux participants de moins de 30 ans en 2001-2002 par rapport à l'année précédente; soit 11 197 contre 10 551;

12 Source : tableaux de bord finaux 2000-2001 et 2001-2002 - Adultes distincts.
13 Source : DRES - participations totales.
14 Source : tableaux de bord finaux 2000-2001 et 2001-2002 - Adultes distincts.

- Emploi-Québec en Montérégie a connu cette année une augmentation de 7 %[15] du nombre de nouveaux participants responsables de famille monoparentale comparativement à l'année dernière, soit 4 644 contre 4 329;
- les services et mesures les plus utilisés par les individus sont, par ordre décroissant et en terme de nombre absolu de participants, les activités d'aide à l'emploi (34 %[16]), les services d'aide à l'emploi (27 %) et la mesure de formation (14 %);
- la part du budget d'intervention allouée aux mesures et services destinés aux individus s'est accrue de 3 points de pourcentage (de 87 % à 90 %). Cela a représenté en 2001-2002 un investissement de près de 88 millions de dollars par rapport à plus de 81 millions l'année précédente.

Orientation 3

Constats

Il y a eu en 2001-2002, une diminution de 26 % du nombre de nouveaux participants à la mesure de formation comparativement à l'année précédente, soit 5 636 participants en 2001-2002 contre 7 581 participants en 2000-2001.

Environ 20 % des retours en emploi découlent de la participation des individus à la mesure de formation, autant en 2001-2002 qu'en 2000-2001.

Une augmentation de 78 % du nombre de nouvelles ententes de qualifications a été enregistrée en 2001-2002 par rapport à l'année précédente (290 contre 163).

Quelques réalisations particulières de la Direction régionale et de certains centres locaux d'emploi (CLE)

Direction régionale d'Emploi-Québec en Montérégie
L'équipe de conseillers en orientation d'Emploi-Québec en Montérégie a aidé plus de 760 nouvelles personnes à déterminer un objectif professionnel leur permettant de mettre à profit leurs compétences selon les besoins du marché du travail.

CLE de Brome-Missisquoi
Parmi un groupe de 23 chômeurs, 17 ont intégré un emploi après leur participation à une formation exclusive sur mesure de courte durée, afin de leur permettre d'occuper des emplois créés par l'implantation de deux nouvelles entreprises en alimentation à Cowansville.

CLE de La Haute-Yamaska
Quelques 32 directeurs de ressources humaines de différentes entreprises ont été rencontrés et la majorité prendront dorénavant en considération comme critère d'embauche, l'attestation CREAT (Conseil pour la reconnaissance économique de l'alphabétisme au travail). Ce critère s'ajoutera aux critères généralement reconnus en matière de scolarité (diplôme d'études secondaires ou le test d'équivalence de niveau secondaire). L'attestation CREAT confirme que la personne, à la suite d'une formation de mise à niveau, a la capacité d'occuper des emplois peu ou semi-spécialisés. Ainsi, des gens sans diplôme reconnu ayant des habiletés de travail combinées à l'attestation CREAT pourront plus facilement obtenir un emploi.

Dans le cadre d'un projet pilote pour les travailleurs âgés de 55 à 64 ans, 55 % des dix-neuf participants ont réintégré le marché de l'emploi après avoir participé à une formation sur le service à la clientèle.

15 Source : tableaux de bord finaux 2000-2001 et 2001-2002 - Adultes distincts.
16 Source : DRES 2001-2002 - Adultes distincts.

CLE de Saint-Hyacinthe
Sur les 45 participants à des formations de courte durée (500 heures), 95 % d'entre eux ont obtenu un emploi. Les formations offertes à ces participants comprenaient des stages en entreprise dans les domaines de la soudure, de la fabrication de meubles (peinture au pistolet), de la menuiserie et de la conduite de camions lourds. La majorité des participants étaient démunis, de faible scolarité et étaient exclus du marché du travail depuis plus d'un an.

CLE de Brossard, CLE de Longueuil-Est, CLE de Longueuil-Ouest et CLE de Saint-Hubert
Quelque 128 participants, soit 60 % de plus que prévu initialement, ont bénéficié du nouveau service d'aide à la recherche d'emploi pour les cadres et professionnels, majoritairement composés d'hommes âgés de plus de 35 ans.

CLE de Vaudreuil-Soulanges
À la suite d'une intervention visant à consolider le service d'encadrement des élèves d'une commission scolaire du territoire, une diminution du taux d'abandon scolaire de 24,6 % (2000-2001) à 7,35 % (2001-2002) pour la formation professionnelle et de 35 % (2000-2001) à 11,5 % (2001-2002) pour la formation générale a été enregistrée.

Orientation 4

Quelques réalisations particulières de la Direction régionale et de certains centres locaux d'emploi (CLE)

Direction régionale d'Emploi-Québec en Montérégie
Un réseau local de quatorze formateurs a été implanté dans le but d'appuyer le travail d'évaluation et d'intervention des agents d'aide à l'emploi des centres locaux d'emploi de la Montérégie de manière à favoriser la compréhension de la situation des personnes exclues et l'élaboration de plans d'intervention axés sur le développement et l'autonomie ainsi que sur la résolution de problèmes. Afin d'assurer la qualité et l'efficacité de ce service, 74 jours-personnes de formation et de rencontres d'information ont été offerts à ces personnes.

CLE de Boucherville, CLE de Brome-Missisquoi et CLE de Marieville
Ces centres locaux d'emploi ont collaboré, sur leur territoire respectif, à la réalisation d'un plan d'action conduisant à des recommandations qui visent un service intégré de la gestion du transport public. Cela faisait suite à leur participation à une table de concertation avec d'autres acteurs socio-économiques du milieu.

CLE de Châteauguay, CLE de Saint-Rémi et CLE de Saint-Constant
Le degré de mobilité de la clientèle a augmenté sur le territoire grâce à la création d'un fichier informatisé des employeurs de la région, qui permet de les informer sur le niveau de concurrence (écart entre l'offfre et la demande de main-d'œuvre) de chaque occupation.

CLE du Haut-Saint-Laurent
Ce centre local d'emploi a augmenté sa visibilité dans le milieu, en tant que partenaire actif dans le développement local, à la suite d'un investissement financier avec d'autres partenaires pour la réalisation d'une étude de faisabilité dans le but de solutionner le problème du transport de la main-d'œuvre.

CLE de Saint-Hyacinthe
Plus de 1 110 personnes actives et associées au secteur agro-alimentaire ont échangé de l'information sur leurs besoins de main-d'œuvre grâce à l'internet, un pas vers l'accroissement de la mobilité des travailleurs, à la suite d'une formation intitulée «Internet en agriculture».

CLE de Vaudreuil-Soulanges
Ce CLE a participé, en collaboration avec d'autres partenaires du milieu, à la réalisation d'une carte Entreprises-Emploi incluant 174 entreprises répertoriées de 10 employés et plus dont les activités nécessitent l'emploi de travailleurs spécialisés.

Orientation 5

Constats

Emploi-Québec en Montérégie a augmenté de 14 %[17] en 2001-2002 le nombre de ses interventions auprès des personnes responsables de famille monoparentale (6 482 contre 5 700).

Emploi-Québec en Montérégie a connu cette année une augmentation de 39 %[18] du nombre d'interventions auprès des autochtones par rapport à l'année dernière (352 contre 254).

En 2001-2002, Emploi-Québec en Montérégie a enregistré une augmentation de 13 % du nombre d'interventions auprès des personnes immigrantes (2 307 contre 2 043).

Le taux d'emploi des responsables de famille monoparentale qui ont participé à une intervention d'Emploi-Québec en Montérégie est de 47 %.

Quelques réalisations particulières de la Direction régionale et de certains centres locaux d'emploi (CLE)

Direction régionale d'Emploi-Québec en Montérégie
Afin de soutenir les personnes à la recherche d'un emploi qui ont de la difficulté à réintégrer le marché du travail, un comité composé des responsables de la mesure Subvention salariale et des directeurs des centres locaux d'emploi sur le territoire montérégien a été formé. Cette initiative a permis de revoir les orientations de cette mesure et d'intensifier son utilisation afin de mieux répondre aux besoins de la clientèle.

CLE du Haut-Richelieu
Les personnes à la recherche d'un emploi se sont trouvé un emploi plus facilement grâce à l'amélioration du service dans la salle multiservice (augmentation du personnel pour donner les services de base universels et réaliser des entrevues initiales avec les clients le jour même).

CLE de Brome-Missisquoi
À la suite de la participation du centre local d'emploi au Comité des intervenants socio-économiques du milieu et des établissements de formation sur le problème de la sous-scolarisation, les personnes sous-scolarisées sont dorénavant mieux aidées grâce à la création d'un répertoire des organismes du milieu et un meilleur arrimage des services entre les organismes.

CLE de Châteaugay, CLE de Saint-Rémi et CLE de Saint-Constant
Les agents d'aide à l'emploi comprennent mieux les difficultés éprouvées par les prestataires de l'assistance-emploi à la suite de leur participation au jeu DÉFI-MOIS conçu par le Centre local d'emploi de Chicoutimi. Ce jeu permet à chaque participant de connaître la réalité quotidienne des prestataires de l'assistance-emploi qui sont confrontés avec un budget mensuel restreint.

---

17 Source : DRES 2000-2001 et 2001-2002 - Participations des responsables de famille monoparentale.
18 Source : DRES 2000-2001 et 2001-2002 - Participations selon le lieu de naissance.

CLE de La Vallée-du-Richelieu
Quelque 50 personnes sur une possiblité de 100, ont réintégré le marché du travail, à la suite d'une participation à l'une des dix rencontres organisées en vue de leur faire découvrir de nouveaux horizons quant à leur avenir et de les aider à trouver un emploi.

CLE de La Haute-Yamaska
Sur 200 personnes à la recherche d'un emploi vivant de l'isolement dans la région de Waterloo, 70 % se sont trouvé un emploi grâce à leur participation à un atelier de stratégies de recherche d'emploi offerte par le centre Solution Emploi Waterloo avec lequel le centre local d'emploi a signé une entente de services. Soulignons que plus de 1 000 personnes ont fait appel à cet organisme.

CLE de Sorel
Plus de 30 travailleurs âgés ont réintégré le marché du travail à la suite d'une participation à un projet pilote particulier visant les travailleurs âgés, en collaboration avec Développement des ressources humaines du Canada.

CLE de Brossard, CLE de Longueuil-Est, CLE de Longueuil-Ouest et CLE de Saint-Hubert
Deux cent cinquante immigrants ont été soutenus dans leur recherche d'emploi à la suite d'un nouveau partenariat avec le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration.

CLE de Vaudreuil-Soulanges
Onze projets d'économie sociale ont été implantés afin de stimuler le développement communautaire de la région, à la suite de la participation du centre local d'emploi à la formation d'une table de concertation avec la Corporation de développement communautaire de Vaudreuil-Soulanges.

Orientation 6

Constats

En 2001-2002, Emploi-Québec en Montérégie a connu une augmentation de 7 %[19] du nombre d'interventions auprès des personnes de moins de 30 ans comparativement à l'année dernière.

En 2001-2002, un taux d'emploi de 54,1 % a été enregistré chez les personnes de moins de 30 ans qui ont bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec en Montérégie.

Toujours en 2001-2002, les mesures d'Emploi-Québec en Montérégie les plus utilisées par les personnes de moins de 30 ans sont, par ordre d'importance, les "Activités d'aide à l'emploi" (5 143 participations), les "Services d'aide à l'emploi" (3 262 participations) et la "Mesure de formation" (2 692 participations).

Quelques réalisations particulières de certains centres locaux d'emploi (CLE)

CLE d'Acton Vale
Neuf cents jeunes ont été sensibilisés à l'importance d'une bonne formation répondant aux besoins du marché du travail à la suite de leur participation à une conférence ayant pour thème «Il ne suffit pas de rêver, il faut agir» offerte dans le cadre du Rendez-vous de l'emploi et de la formation, organisé en collaboration avec des partenaires économiques locaux en octobre 2001.

19 Source : DRES 2000-2001 et 2001-2002- Participations des personnes âgées de moins de 30 ans

CLE de Boucherville
Plus de jeunes se sont présentés dans la salle multiservice du CLE à la suite de la publication du fascicule *Flash-emploi* distribué à 3 000 exemplaires et qui visait à faire connaître les services du centre local d'emploi à la population du territoire.

CLE de Valleyfield
Plus de 40 jeunes femmes responsables de famille monoparentale, dont plusieurs prestataires de l'assistance-emploi, ont bénéficié d'une aide leur permettant de réintégrer le marché du travail à la suite d'une participation à des activités offertes dans le cadre du projet Ma place au soleil.

CLE de Brome-Missisquoi
Plus de 500 jeunes élèves de la cinquième secondaire des polyvalentes de Cowansville et de Farnham ont été sensibilisés au marché du travail local et aux emplois en demande grâce à leur participation à des ateliers et des conférences sur le marché du travail, le placement en ligne et l'orientation professionnelle. Ces activités ont été réalisées dans le cadre de la semaine de l'emploi chez les jeunes de Brome-Missisquoi, en collaboration avec Développement des ressources humaines du Canada.

CLE de La Vallée-du-Richelieu
Parmi 54 participants, 39 % ont obtenu un emploi alors que 45 % ont opté pour un retour aux études, à la suite d'une participation au programme Orientaction Réalisaction mené avec la collaboration du Carrefour jeunesse-emploi.

CLE de Sorel
Plus de 30 jeunes bénéficient annuellement d'expériences et d'apprentissages en milieu de travail qui leur permettent de réintégrer le marché du travail à la suite d'une participation à des activités d'une entreprise d'insertion : *l'Atelier du Chômeur*, première entreprise d'insertion accréditée au Québec et financée par Emploi-Québec.

Plus de 60 % des jeunes sont en emploi à la suite de leur participation à une formation adaptée dont l'accent est mis sur le développement des compétences de base et sur l'insertion socio-profesionnelle.

CLE de Saint-Hyacinthe
Plusieurs jeunes diplômés sans expérience se sont trouvé un emploi à la suite de la participation de 500 jeunes finissants à une activité de savoir-être, où chaque jeune est accompagné de son mentor, soit un représentant d'entreprise. Cette activité a été réalisée avec la collaboration du Centre Option Avenir et vise à stimuler le placement rapide et le maintien en emploi des jeunes diplômés.

CLE d'Acton Vale
Treize jeunes élèves de 14 à 17 ans de la polyvalente locale ont été sensibilisés aux emplois offerts et aux occasions d'affaires de la région à la suite de leur participation à différentes activités (rencontres d'employeurs, visites d'attraits touristiques, recherche d'emploi, création d'un projet fictif pour la région) dans le cadre du projet Place aux jeunes, réalisé en collaboration avec des partenaires, dont le Carrefour jeunesse-emploi, pour contrer l'exode des jeunes.

CLE de Brossard, CLE de Longueuil-Est, CLE de Longueuil-Ouest et CLE de Saint-Hubert
Parmi les seize jeunes participants à une formation semi-spécialisée d'opérateur d'extrudeuse, un métier en pénurie, treize d'entre eux se sont trouvé un emploi au terme de leur formation.

Ententes régionales conclues en partenariat

Condition féminine

La Direction régionale d'Emploi-Québec en Montérégie, en tant que partenaire de l'Entente spécifique en condition féminine en Montérégie, a investi plus de 1 300 000 $[20] pour soutenir et former 300 femmes dans leur désir de pratiquer des métiers non traditionnels offrant de bonnes perspectives d'emploi.

Emploi-Québec en Montérégie a également permis la réalisation d'un plan d'action régional sur la condition féminine grâce à un soutien financier de l'ordre de 68 000 $ pour l'embauche d'une agente de développement régional en matière de condition féminine, rattachée au Conseil régional de développement de la Montérégie (CRDM).

Culture

Emploi-Québec en Montérégie a signé deux ententes avec le Conseil montérégien de la culture et des communications (CMCC). La première entente a permis à 108 professionnels de la culture en emploi et à des travailleurs autonomes de se prévaloir de plus de 3 000 heures de sessions de formation à temps partiel de très courte durée. Cela a représenté un investissement de 38 500 $ en 2001-2002.

La deuxième entente a permis d'établir des priorités et de réaliser un plan de formation qui a servi à outiller les entreprises culturelles non assujetties à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre ainsi que les artistes professionnels reconnus par une association professionnelle. Ainsi, neuf sessions de formation couvrant des thèmes distincts ont été diffusées. Emploi-Québec a investi 20 000 $ en Montérégie dans cette entente.

Publications régionales

Dans le but de mieux informer le personnel et les partenaires des milieux socio-économiques de la Montérégie, différentes publications en matière d'information sur le marché du travail ont été produites. Il s'agit des publications suivantes:

Bulletin régional sur le marché du travail en Montérégie
Publication trimestrielle qui étudie l'évolution de la conjoncture et du marché du travail. La publication comprend une section spéciale au 4e trimestre, qui présente le bilan de l'année, alors que le numéro du deuxième trimestre comprend également une section spéciale sur les prévisions d'emploi pour l'année en cours ainsi que la prochaine.

Le marché du travail dans la région de la Montérégie : perspectives professionnelles 2000-2004.
Étude mise à jour annuellement, où l'on retrouve les perspectives pour chaque profession en Montérégie, le niveau d'emploi et le revenu.

Communiqué sur l'emploi
Faits saillants en Montérégie des données mensuelles de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

---

20 Suivi des ententes de services ONT 2001-2002 et 2002-2003 en Montérégie, version d'octobre 2002 incluant les deux cours de formation.

Les résultats de l'enquête sur les caractéristiques de la demande et de l'érosion de main-d'œuvre en Montérégie 2001-2002
Le document présente l'analyse de l'enquête menée auprès des entreprises de la Montérégie:

- vol. 1 : Postes vacants, intentions d'embauche et mises à pied selon la Classification nationale des professions;
- vol. 2 : Caractéristiques de la demande et de l'érosion de la main-d'œuvre en Montérégie;
- vol. 3 : Caractéristiques de la demande et de l'érosion de la main-d'oeuvre par secteur d'activité économique en Montérégie.

Répartition des établissements par municipalité régionale de comté (MRC) selon le secteur d'activité - 2001
Le document présente le nombre d'établissements sur le territoire de chaque CLE de la Montérégie, selon la taille des entreprises et leur secteur d'activité économique.

Plan d'action régional de la Montérégie 2001-2002
Le document, adopté par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie, présente les situations problématiques et les défis du marché du travail, les orientations régionales, les stratégies les plus récurrentes et les stratégies particulières que les centres locaux d'emploi comptent mettre en œuvre pour résoudre les problèmes rattachés au marché du travail.

Statistique en bref
Clip économique mensuel portant sur divers sujets dont le décrochage scolaire, les investissements et la durée du chômage.

Les fiches professionnelles par occupation en Montérégie - 2001
Fiches sur treize professions présentant des informations telles que les principales fonctions, le salaire, le profil recherché et les données sur le placement.

Bilan des résultats 2001-2002

La reddition de comptes centre les actions quotidiennes d'Emploi-Québec en Montérégie sur la qualité des services aux citoyens. En 2001-2002, dix-sept indicateurs de résultat faisaient partie intégrante du Plan d'action régional d'Emploi-Québec en Montérégie.

Principaux résultats

34 357 nouveaux participants à des interventions
(taux d'atteinte de la cible : 109,1 %)

98,3 millions de dollars
investis

38,3 millions de dollars
de prestations non-versées en assurance-emploi et en assistance-emploi aux personnes qui sont retournées en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec
(taux d'atteinte de la cible : 62 %)

487 entreprises nouvellement aidées
(taux d'atteinte de la cible : 104,7 %)

20 126 personnes en emploi
après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec
(taux d'atteinte de la cible : 109,1 %)

Les résultats détaillés selon les indicateurs de résultat et pour chacun des centres locaux d'emploi de la Montérégie ainsi que pour l'ensemble de la région figurent à l'annexe 2.

Clientèle employeur

Emploi-Québec en Montérégie a fait des efforts constants, au cours de l'année, pour faire participer les employeurs et leur offrir des services et des mesures correspondant à leurs attentes en matière de gestion des ressources humaines. Ces efforts ont porté fruit puisque:

- 487 entreprises ont été nouvellement aidées, permettant à Emploi-Québec en Montérégie d'atteindre 105 % de sa cible de résultat, comparativement à un taux de 104 % pour l'ensemble du Québec;
- plus de 35 041 vacances (postes) ont été signalées par les employeurs de la région. Emploi-Québec en Montérégie a ainsi obtenu un taux d'atteinte de la cible de résultat de 112 %, contre 106 % pour l'ensemble du Québec;
- la cible de 200 nouvelles ententes du régime de qualification a été dépassée de 45 %, avec 290 ententes conclues.

Bilan des résultats 2001-2002

La reddition de comptes centre les actions quotidiennes d'Emploi-Québec en Montérégie sur la qualité des services aux citoyens. En 2001-2002, dix-sept indicateurs de résultat faisaient partie intégrante du Plan d'action régional d'Emploi-Québec en Montérégie.

Principaux résultats

34 357 nouveaux participants à des interventions
(taux d'atteinte de la cible : 109,1 %)

98,3 millions de dollars
investis

38,3 millions de dollars
de prestations non-versées en assurance-emploi et en assistance-emploi aux personnes qui sont retournées en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec
(taux d'atteinte de la cible : 62 %)

487 entreprises nouvellement aidées
(taux d'atteinte de la cible : 104,7 %)

20 126 personnes en emploi
après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec
(taux d'atteinte de la cible : 109,1 %)

Les résultats détaillés selon les indicateurs de résultat et pour chacun des centres locaux d'emploi de la Montérégie ainsi que pour l'ensemble de la région figurent à l'annexe 2.

Clientèle employeur

Emploi-Québec en Montérégie a fait des efforts constants, au cours de l'année, pour faire participer les employeurs et leur offrir des services et des mesures correspondant à leurs attentes en matière de gestion des ressources humaines. Ces efforts ont porté fruit puisque:

- 487 entreprises ont été nouvellement aidées, permettant à Emploi-Québec en Montérégie d'atteindre 105 % de sa cible de résultat, comparativement à un taux de 104 % pour l'ensemble du Québec;
- plus de 35 041 vacances (postes) ont été signalées par les employeurs de la région. Emploi-Québec en Montérégie a ainsi obtenu un taux d'atteinte de la cible de résultat de 112 %, contre 106 % pour l'ensemble du Québec;
- la cible de 200 nouvelles ententes du régime de qualification a été dépassée de 45 %, avec 290 ententes conclues.

Clientèle individu

L'année 2001-2002 a constitué un tournant pour Emploi-Québec en Montérégie qui a amélioré son offre de services aux individus en mettant l'accent sur les services de base universels. Ceci s'est soldé par une très bonne performance qui se traduit comme suit à travers des résultats concrets :

- Quelque 20 126 personnes sont en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec en Montérégie. Cela représente un taux d'atteinte de la cible de 109 %.
- Parmi ces 20 126 personnes, 9 157 sont des participants à l'assurance-emploi. Ainsi, Emploi-Québec en Montérégie a atteint 84,3 % de sa cible de résultat, soit 10 865.

Les taux de retour en emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec enregistrent des sommets inégalés en Montérégie. Pour l'ensemble de la clientèle, le taux de retour en emploi des personnes qui ont bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec en Montérégie est de 51,1 % comparativement à 46,4 % pour l'ensemble du Québec. Pour les responsables de famille monoparentale qui ont bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec en Montérégie, ce taux d'emploi est de 47 % contre 41 % pour l'ensemble du Québec. Quant au taux de retour en emploi des jeunes de moins de 30 ans qui ont bénéficié des interventions d'Emploi-Québec en Montérégie, il est de 54,1 % comparativement à 43,9 % pour le Québec.

En 2001-2002, aucune région du Québec n'a atteint les cibles d'économie de l'assistance-emploi. Un consensus est établi sur la nécessité de les réviser afin qu'elles soient plus réalistes. Malgré ce fait, en Montérégie, la cible des économies à l'assistance-emploi a été atteinte à 46 %.

Emploi-Québec en Montérégie a enregistré une économie de 23 millions de dollars au compte de l'assurance-emploi, sur une cible de 28,6 millions, soit 80,6 % de sa cible de résultat.

Bilan des investissements budgétaires 2001-2002

En 2001-2002, Emploi-Québec en Montérégie a investi un peu plus de 98 millions de dollars pour réaliser des interventions auprès de la clientèle, soit un montant supérieur de 5,7 % à celui de l'année précédente. Le budget d'intervention d'Emploi-Québec en Montérégie représentait en 2001-2002, 14,3 % du budget d'intervention de l'ensemble du Québec.

La part du budget d'intervention d'Emploi-Québec en Montérégie accordée à chacun des centres locaux d'emploi de la Montérégie est similaire d'une année à l'autre.

La proportion des investissements accordés à des ressources spécialisées offrant des services aux individus est similaire en 2000-2001 et 2001-2002.

Investissements budgétaires totaux en 2000-2001 et 2001-2002

Centres locaux d'emploi	Investissements 2000-2001 (en millier s de dollars)	Part relative (%)	Investissements 2001-2002 (en milliers de dollars)	Part relative (%)
Acton Vale	1 631,4	2	1 624,7	2
Boucherville	5 652,6	6	4 856,5	5
Brome-Missisquoi	2 937,2	3	3 062,9	3
Brossard	4 895,5	5	2 611,9	3
Châteauguay	2 715,0	3	3 258,0	3
Contrecoeur	750,1	1	597,1	1
Le Haut-Saint-Laurent	1 810,2	2	1 685,3	2
La Haute-Yamaska	6 343,4	7	6 785,2	7
La Vallée-du-Richelieu	7 519,9	8	7 412,5	8
Le Haut-Richelieu	7 674,3	8	8 273,3	8
Longueuil-Est	8 541,3	9	10 491,1	11
Longueuil-Ouest	7 590,5	8	7 815,0	8
Marieville	1 274,6	1	1 360,0	1
Saint-Constant	3 913,2	4	4 575,5	5
Saint-Hubert	4 127,1	4	4 847,5	5
Saint-Hyacinthe	6 339,8	7	6 487,3	7
Saint-Rémi	1 982,7	2	2 192,6	2
Sorel	4 485,0	5	5 097,4	5
Valleyfield	6 156,6	7	6 296,8	6
Vaudreuil-Soulanges	4 581,3	5	4 714,9	5
Services régionalisés	2 093,7	2	4 281,2	4
Total région	**93 015,5**	**100**	**98 326,7**	**100**

Note: D'autres résultats détaillés sur les investissements pour l'ensemble de la Montérégie figurent à l'annexe 3.

Proportion des investissements selon les récipiendaires en 2000-2001 et 2001-2002

La plus grande part du budget d'intervention d'Emploi-Québec en Montérégie était destinée aux individus, soit 87 % en 2000-2001 et 90 % en 2001-2002. Aussi, la part du budget d'intervention allouée aux employeurs atteignait 13 % en 2000-2001 et 10 % en 2001-2002.

Par ailleurs, la proportion des investissements d'Emploi-Québec en Montérégie destinée à des ressources spécialisées offrant des services aux individus est similaire d'une année à l'autre, soit de 47 %.

	2000-2001		2001-2002	
	Soutien du revenu	**Ressources spécialisées**	**Soutien du revenu**	**Ressources spécialisées**
Service aux individus	39 %	48 %	43 %	47 %
Service aux employeurs		13 %		10 %

Perspectives 2002-2003

Bien que la conjoncture économique s'annonce meilleure en 2002-2003 qu'elle n'a été en 2001-2002, il n'en demeure pas moins que les problèmes du marché du travail de la Montérégie restent sensiblement inchangés. L'analyse qui appuyait le plan d'action 2001-2004 est toujours valable en 2002-2003.

Dans cette optique, Emploi-Québec en Montérégie a reconduit en 2002-2003 ses orientations régionales de 2001-2004, mais regroupées cette-fois-ci en cinq orientations majeures. Ces dernières guideront les centres locaux d'emploi dans leurs actions pour favoriser un meilleur arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, aider les petites et moyennes entreprises en matière de gestion des ressources humaines, assurer une intégration durable en emploi des personnes faisant face à des problèmes en ce sens ainsi que de sensibiliser les employeurs et les partenaires à l'importance de se préparer à faire face aux conséquences du vieillissement de la main-d'œuvre et du ralentissement démographique.

La persistance dans les actions est nécessaire à l'atteinte de ces orientations montérégiennes. En outre, la stabilité des orientations régionales a pour effet de favoriser la mobilisation et la concertation des partenaires.

En plus de milliers de Montérégiens qui bénéficieront d'un soutien à la formation, d'un stage ou d'un projet d'employabilité, nous anticipons une forte demande pour des services d'aide à la recherche d'emploi. Par ailleurs, des efforts accrus seront consentis pour offrir un service intégré de qualité auprès des employeurs.

Afin de poursuivre son appui aux politiques gouvernementales et à l'amélioration de son efficacité, Emploi-Québec en Montérégie entend porter une attention particulière aux éléments suivants :

- **Contribution active à la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue**

  Avec l'annonce de la politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, Emploi-Québec en Montérégie sera engagée dans la mise en œuvre du plan d'action de cette politique. Au cours de l'année 2002-2003, la mesure permettant de soutenir la formation des personnes travaillant à temps partiel devrait être mise en œuvre. De plus, Emploi-Québec en Montérégie, en collaboration avec le réseau de l'éducation, verra à l'application d'outils pour favoriser la reconnaissance des acquis.

  La Commission des partenaires du marché du travail a récemment adopté un cadre général de développement et de reconnaissance des compétences en milieu de travail dont la principale stratégie vise la formation structurée en milieu de travail. Emploi-Québec offre donc, depuis avril 2002, un nouveau programme d'apprentissage en milieu de travail, qui découle de ce cadre. Celui-ci prévoit que la formation sera élaborée à partir de normes professionnelles définies par les partenaires sectoriels. L'acquisition des compétences se fera sur une base volontaire et selon l'approche du compagnonnage.

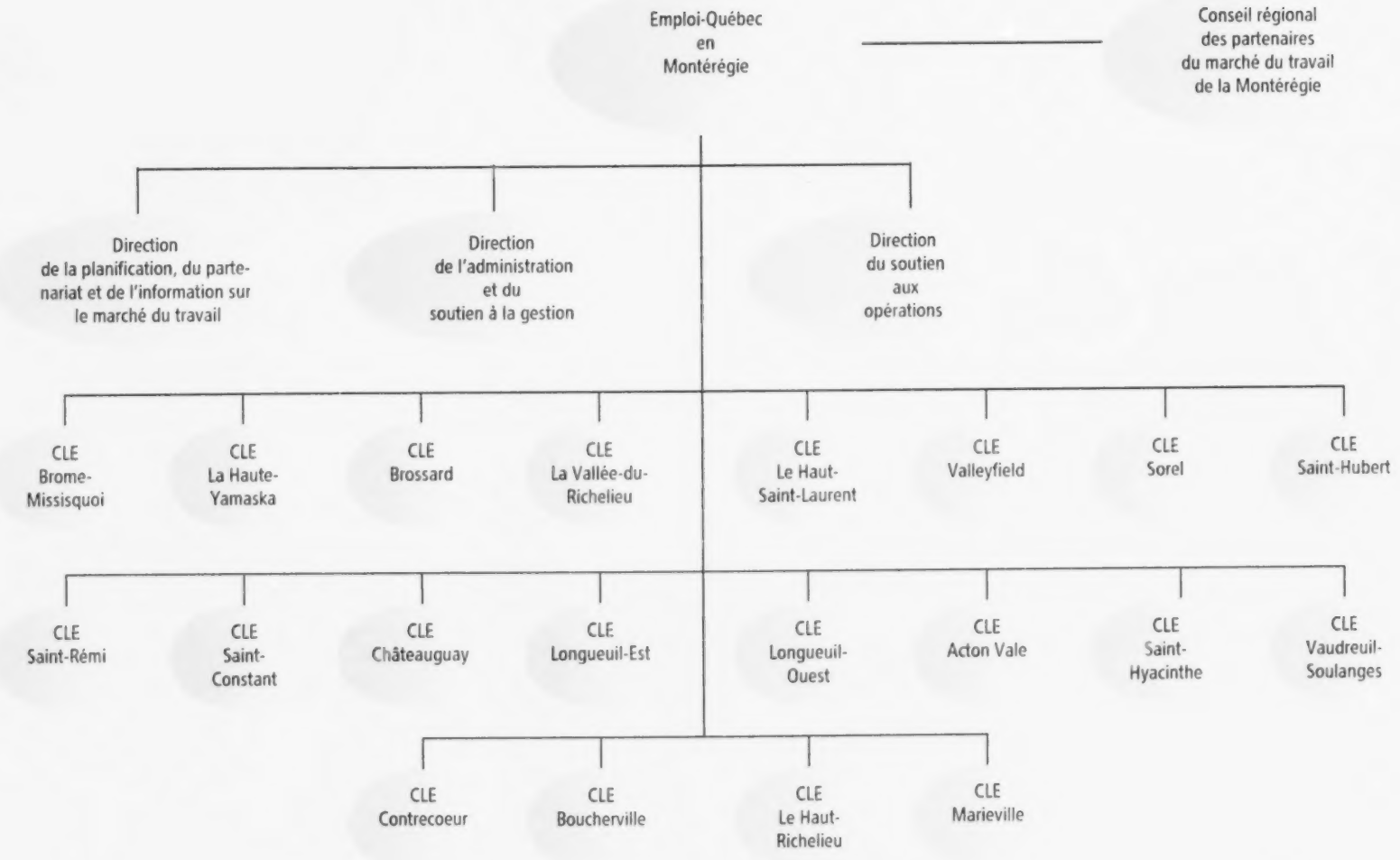
- **Activités d'encadrement soutenu pour les prestataires de l'assistance-emploi**

  Dans le cadre de la stratégie Destination emploi, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale poursuit sa démarche en introduisant l'activité d'encadrement soutenu des prestataires de l'assistance-emploi dans un processus de prestation de services visant le placement et le soutien à la recherche d'emploi. Concrètement, cela se traduira en Montérégie par la détermination d'attentes de références des prestataires de l'assistance-emploi par la Sécurité du revenu, et l'établissement de priorités d'intervention auprès des personnes visées par cette stratégie.

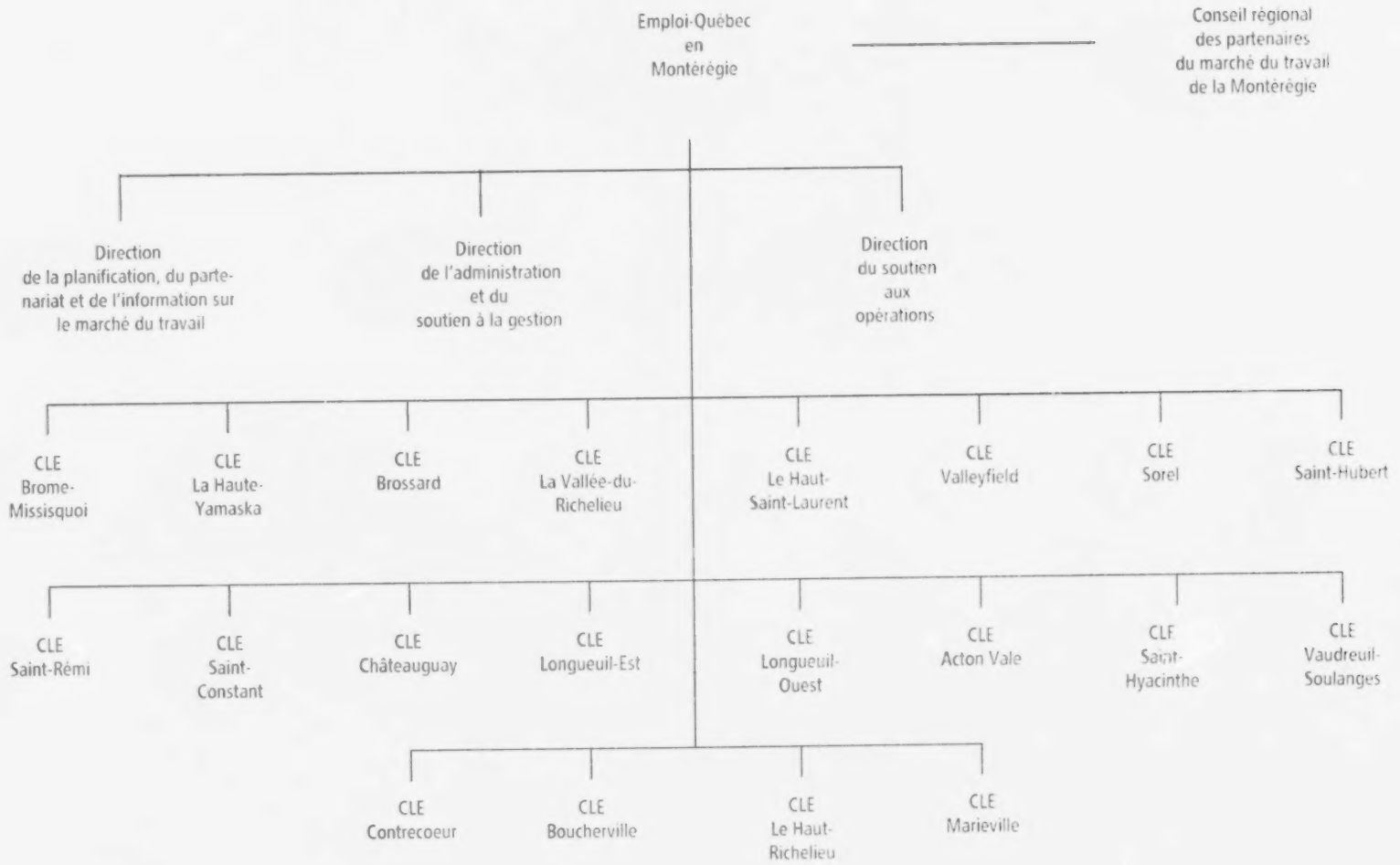
Défis à relever pour les centres locaux d'emploi en 2002-2003

- Accentuer les interventions auprès des employeurs pour notamment, en matière de recrutement de main-d'œuvre, faire connaître davantage les services offerts permettant de les aider à solutionner leurs problèmes de main-d'œuvre;
- aider davantage les entreprises qui ont de la difficulté à investir en formation auprès de leur main-d'œuvre dans le respect de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre;
- mettre au point des stratégies ou de nouvelles approches pour améliorer la gestion des ressources humaines dans les PME confrontées aux problèmes du vieillissement de la population et de la rareté de la main-d'œuvre;
- sensibiliser les entreprises familiales et les PME manufacturières à la planification de la relève par des activités telles que des séminaires sur la relève agricole;
- revoir les priorités d'ordre fonctionnel et budgétaire afin d'être capables d'aider davantage les travailleurs âgés sur le territoire;
- analyser les problèmes de la main-d'œuvre du secteur bio-alimentaire et déterminer des pistes de solution;
- développer de nouvelles formations sur mesure pour répondre à la demande de main-d'œuvre des entreprises, notamment dans les secteurs du meuble et du plastique;
- agir en concertation avec les partenaires du milieu dans le cadre de divers projets visant le développement de services de transport en commun;
- agir comme maître-d'œuvre de l'offre de formation intégrée et globale pour les employeurs de la région en coordonnant le dossier de la formation en entreprise avec les partenaires du milieu;
- combler les postes saisonniers des conserveries qui font l'objet d'une pénurie année après année en bonifiant les stratégies antérieures afin de créer une banque de 100 travailleurs disponibles dès juin;
- mettre en mouvement le plus grand nombre de prestataires de l'assistance-emploi depuis plusieurs années en posant des actions de plus longue durée;
- de concert avec les différents acteurs du milieu, aider les personnes inactives sur le marché du travail depuis moins de deux ans à retourner en emploi grâce à une activité de mise en mouvement;
- poursuivre l'identification de formations de courte durée, en rapport avec les besoins des employeurs locaux, afin d'augmenter l'employabilité des personnes qui présentent un risque de chômage de longue durée.

ANNEXE 1 Organigramme d'Emploi-Québec en Montérégie



ANNEXE 1 Organigramme d'Emploi-Québec en Montérégie



ANNEXE 2 Les résultats selon les indicateurs

Les cibles de résultat et leurs taux d'atteinte

Le tableau suivant présente, selon les quatre orientations nationales du plan d'action annuel d'Emploi-Québec et les six orientations du plan d'action régional d'Emploi-Québec en Montérégie les indicateurs de résultat, leurs cibles et leurs taux d'atteinte.

Orientations nationales	Orientations d'Emploi-Québec en Montérégie		Indicateurs	Cibles	Résultats[1] *et taux d'atteinte % (Montérégie)*	Résultats[1] *et taux d'atteinte % (Québec)*
Assurer une insertion maximale en emploi des personnes qui sont en situation de chômage	Augmenter et, s'il y a lieu, diversifier les qualifications des chômeurs, particulièrement de ceux à risque de chômage prolongé et de ceux qui exercent une profession dans les professions à forte concentration de chômeurs	1.	Nombre de vacances signalées au service national de placement	31 287	35 041 *112,0 %*	*106,1 %*
		2.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	31 500	34 357 *109,1 %*	*112,0 %*
		3.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi – *Entente Canada-Québec*	18 756	19 682 *104,9 %*	*107,1 %*
		4.	Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé	75,0 %	74,6 % *99,5 %*	75,3 % *100,4 %*
		5.	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	18 450	20 126 *109,1 %*	*119,8 %*
		6.	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi – *Entente Canada-Québec*	10 865	9 157 *84,3 %*	*88,5 %*
		7.	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	46,5 %	51,1 % *109,9 %*	46,4 % *107,4 %*
		8.	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle ou technique	s.o.	60,6 %	*52,1 %*
Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, de chômage de longue durée et d'exclusion	Augmenter nos interventions auprès des personnes exclues du marché du travail	9.	Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75,0 %	59,7 % *79,6 %*	60,5 % *80,7 %*
		10.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	4 329	4 644 *107,3 %*	*100,2 %*
		11.	Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	39,6 %	47,0 % *118,7 %*	41,1 % *111,7 %*

Orientations nationales	Orientations d'Emploi-Québec en Montérégie	Indicateurs	Cibles	Résultats[1] *et taux d'atteinte % (Montérégie)*	Résultats[1] *et taux d'atteinte % (Québec)*
Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, de chômage de longue durée et d'exclusion *(suite...)*	Intensifier nos interventions auprès de la clientèle des jeunes afin de les aider à intégrer le marché du travail	12. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	11 775	11 197 *95,1 %*	*104,4 %*
		13. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	48,4 %	54,1 % *111,8 %*	49,3 % *109,3 %*
	Augmenter nos interventions auprès des personnes exclues du marché du travail	14. Somme des prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention visant un retour en emploi (M$)	61,9	38,3 *62,0 %*	*71,4 %*
		15. Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (M$) – *Entente Canada-Québec*	28,6	23,0 *80,6 %*	*87,2 %*
		16. Prestations non versées par l'assistance-emploi suite à une intervention d'emploi-Québec visant un retour en emploi	33,3	15,3 *46,0 %*	*57,7 %*
Renforcer la capacité des entreprises à maintenir et à créer des emplois par des actions en matière de développement de main-d'oeuvre	Soutenir les entreprises, notamment les PME, en matière de gestion des ressources humaines en favorisant, entre autres, la culture de formation	17. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	465	487 *104,7 %*	*103,8 %*
	Accentuer nos interventions auprès des entreprises qui éprouvent des problèmes de recrutement	18. Nombre de nouvelles ententes de qualification	200	290 *145,0 %*	*161,2 %*
Améliorer la gestion par résultats et les services aux citoyens		19. Coût moyen par personne en emploi après une intervention d'Emploi-Québec	s.o.	6 332$	6 532$

Notes sur les indicateurs :

Les résultats quant au retour en emploi renvoient aux personnes qui ont participé à une mesure active de préparation ou d'insertion en emploi dans le cadre d'un cheminement vers l'emploi. Ces indicateurs sont calculés à partir de données disponibles par voie administrative ou à la suite d'un contact post-intervention auprès des personnes.

ANNEXE 2 Les résultats selon les indicateurs

Les cibles de résultat et leurs taux d'atteinte

Le tableau suivant présente, selon les quatre orientations nationales du plan d'action annuel d'Emploi-Québec et les six orientations du plan d'action régional d'Emploi-Québec en Montérégie, les indicateurs de résultat, leurs cibles et leurs taux d'atteinte.

Orientations nationales	Orientations d'Emploi-Québec en Montérégie		Indicateurs	Cibles	Résultats[1] *et taux d'atteinte % (Montérégie)*	Résultats[1] *et taux d'atteinte % (Québec)*
Assurer une insertion maximale en emploi des personnes qui sont en situation de chômage	Augmenter et, s'il y a lieu, diversifier les qualifications des chômeurs, particulièrement de ceux à risque de chômage prolongé et de ceux qui exercent une profession dans les professions à forte concentration de chômeurs	1.	Nombre de vacances signalées au service national de placement	31 287	35 041 *112,0 %*	*106,1 %*
		2.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	31 500	34 357 *109,1 %*	*112,0 %*
		3.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi – *Entente Canada-Québec*	18 756	19 682 *104,9 %*	*107,1 %*
		4.	Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé	75,0 %	74,6 % *99,5 %*	75,3 % *100,4 %*
		5.	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	18 450	20 126 *109,1 %*	*119,8 %*
		6.	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec, participants de l'assurance-emploi – *Entente Canada-Québec*	10 865	9 157 *84,3 %*	*88,5 %*
		7.	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	46,5 %	51,1 % *109,9 %*	46,4 % *107,4 %*
		8.	Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une mesure de formation professionnelle ou technique	s.o.	60,6 %	*52,1 %*
Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, de chômage de longue durée et d'exclusion	Augmenter nos interventions auprès des personnes exclues du marché du travail	9.	Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75,0 %	59,7 % *79,6 %*	60,5 % *80,7 %*
		10.	Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	4 329	4 644 *107,3 %*	*100,2 %*
		11.	Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	39,6 %	47,0 % *118,7 %*	41,1 % *111,7 %*

Orientations nationales	Orientations d'Emploi-Québec en Montérégie	Indicateurs	Cibles	Résultats[1] *et taux d'atteinte %* ***(Montérégie)***	Résultats[1] *et taux d'atteinte %* ***(Québec)***
Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, de chômage de longue durée et d'exclusion *(suite...)*	Intensifier nos interventions auprès de la clientèle des jeunes afin de les aider à intégrer le marché du travail	12. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	11 775	11 197 *95,1 %*	*104,4 %*
		13. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	48,4 %	54,1 % *111,8 %*	49,3 % *109,3 %*
	Augmenter nos interventions auprès des personnes exclues du marché du travail	14. Somme des prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention visant un retour en emploi (M$)	61,9	38,3 *62,0 %*	*71,4 %*
		15. Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi (M$) – *Entente Canada-Québec*	28,6	23,0 *80,6 %*	*87,2 %*
		16. Prestations non versées par l'assistance-emploi suite à une intervention d'emploi-Québec visant un retour en emploi	33,3	15,3 *46,0 %*	*57,7 %*
Renforcer la capacité des entreprises à maintenir et à créer des emplois par des actions en matière de développement de main-d'oeuvre	Soutenir les entreprises, notamment les PME, en matière de gestion des ressources humaines en favorisant, entre autres, la culture de formation	17. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	465	487 *104,7 %*	*103,8 %*
		18. Nombre de nouvelles ententes de qualification	200	290 *145,0 %*	*161,2 %*
	Accentuer nos interventions auprès des entreprises qui éprouvent des problèmes de recrutement				
Améliorer la gestion par résultats et les services aux citoyens		19. Coût moyen par personne en emploi après une intervention d'Emploi-Québec	s.o.	6 332$	6 532$

Notes sur les indicateurs :

Les résultats quant au retour en emploi renvoient aux personnes qui ont participé à une mesure active de préparation ou d'insertion en emploi dans le cadre d'un cheminement vers l'emploi. Ces indicateurs sont calculés à partir de données disponibles par voie administrative ou à la suite d'un contact post-intervention auprès des personnes.

Notes sur les indicateurs: (suite...)

Les indicateurs utilisés actuellement ne peuvent rendre compte des retours en emploi résultant de la seule utilisation des services offerts en libre service dans les centres locaux d'emploi de la Montérégie tels que l'information sur le marché du travail et les services de placement.

Compte tenu des travaux effectués au cours des différents exercices pour raffiner les indicateurs, certaines données historiques ne sont pas fournies puisque non comparables.

Enfin, les taux d'atteinte des cibles de résultat sont présentés au regard des cibles révisées, les cibles du plan d'action étant préliminaires.

(1) Source : annexes 1 et 2 : version 4, 10 octobre 2002

ANNEXE 3 Les investissements budgétaires selon les mesures

Mesures	Investissements 2001-2002 (1)	
	Montant en milliers de dollars	Part relative (%)
Services aux employeurs		
▪ **CPE(2) interventions en entreprise**		
Projet d'aménagement et réduction du temps de travail	222,6	0,2
Comité de concertation en entreprise (CAMO)	1 426,3	1,5
Comité d'aide au reclassement	253,6	0,3
Comité d'aide au reclassement à entrées continues	99,8	0,1
Projets de stabilisation d'emploi	329,3	0,3
Soutien à la gestion des ressources humaines	768,4	0,8
Diagnostic	427,1	0,4
Coaching de gestion	1 074,1	1,1
Aide à la mise sur pied d'un service de ressources humaines	490,9	0,5
Autres mandats de consultation	621,9	0,6
Total CPE interventions en entreprise	**5 714,0**	**5,8**
▪ **Mesure de formation employeur**	2 234,9	2,3
▪ **CPE(2) interventions en partenariat**		
Soutien à l'exécution de mesures actives	370,0	0,4
Table *ad hoc* de concertation	1 364,2	1,4
Autres projets de concertation pour l'emploi	310,8	0,3
Total CPE interventions en partenariat	**2 045,0**	2,1
Total employeurs	**9 993,9**	**10,2**
Services aux individus		
▪ Mesure de formation (MFOR)	53 023,0	53,9
▪ Projet préparatoire à l'emploi (PPE)	5 223,8	5,3
▪ Services d'aide à l'emploi (SAE)	9 502,6	9,7
▪ Subvention salariale	9 486,4	9,6
▪ Insertion sociale (INSO)	1 453,0	1,5
▪ Activités d'aides à l'emploi (AAE)	9,2	0,0
▪ Soutien aux travailleurs autonomes (STA)	4 391,5	4,5
▪ Supplément de retour au travail (SRT)	1 288,8	1,3
▪ Projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés (PPTA)	228,7	0,2
▪ Entreprises d'insertion	1 914,2	1,9
▪ Aide d'appoint	206,4	0,2
▪ Contrats d'intégration au travail (CIT)	1 605,2	1,6
Total individus	**88 332,8**	**89,8**
Total de la région	**98 326,6**	**100,0**

(1) Ces montants incluent les engagements reportés de l'année 2000-2001.
(2) Concertation pour l'emploi.

ANNEXE 4 Principales caractéristiques des clientèles

Principales caractéristiques de la clientèle employeur

Cette année, le nombre d'entreprises nouvellement aidées est de 550 selon les données de la DRES, mais le système PEQ en dénombre quant à lui 487 soit un écart de 63.

Genre d'entreprise[21]

	2000-2001		2001-2002	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Entreprises à but lucratif	348	67	400	73
Entreprises à but non lucratif	90	17	99	18
Organismes gouvernementaux et parapublics et établissements de formation publics et privés	12	2	10	2
Indéterminé	73	14	41	7
Total	523	100	550	100

Taille de l'entreprise[22]

	2000-2001		2001-2002	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
1 à 19 employés	323	62	322	59
20 à 49 employés	45	9	59	11
50 à 99 employés	28	5	35	6
100 à 199 employés	28	5	44	8
200 à 2 499 employés	7	1	8	1
Aucun employé	30	6	30	5
Indéterminée	62	12	52	9
Total	523	100	550	100

21 Source : DRES 2000-2001 et 2001-2002 - Organisations distinctes.
22 Source : DRES 2000-2001 et 2001-2002 - Organisations distinctes.

Principales caractéristiques de la clientèle individu

Cette année, le nombre de nouveaux participants est de 34 607 selon les données de la DRES mais le système PEQ en dénombre quant à lui 34 357, soit un écart de 250. Dans les tableaux qui suivent, la somme ne correspond pas toujours aux 34 607 nouveaux participants parce que certains d'entre eux ont, en cours de période, changé de groupe d'âge, de niveau de scolarité ou de statut.

Sexe[23]

	2000-2001		2001-2002	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Femme	15 232	52	17 403	50
Homme	14 091	48	17 204	50
Total	**29 329**	**100**	**34 607**	**100**

Âge[24]

	2000-2001		2001-2002	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Moins de 30 ans	10 220	36	11 414	33
30 à 44 ans	12 163	42	14 953	43
45 ans et plus	6 297	22	8 676	24
Total	**28 680**	**100**	**35 043**	**100**

Scolarité[25]

	2000-2001		2001-2002	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Primaire	663	2	933	3
1ière à 4e secondaire	14 769[26]	50	9 666	27
5e secondaire	s.o.	s.o.	7 335	21
Collégiale	3 032	10	3 230	9
Universitaire	1 655	6	1 686	5
Indéterminée[27]	9 516	32	12 089	35
Total	**29 635**	**100**	**34 939**	**100**

23 Source : DRES 2000-2001et 2001-2002 - Adultes distincts.
24 Source : DRES 2000-2001 et 2001-2002 - Adultes distincts.
25 Source : DRES 2000-2001 et 2001-2002 - Adultes distincts.
26 Ce nombre inclut des personnes ayant un diplôme de niveau 5e secondaire.
27 Aucun niveau de scolarité est précisé.

Statut[28]

	2000-2001		2001-2002	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Prestataires de l'assistance-emploi	7 760	26	9 789	28
Prestataires de l'assurance-emploi	18 175	62	21 616	62
Sans soutien public du revenu	3 677	12	3 435	10
Total	29 612	100	34 838	100

Certaines caractéristiques[29] socio-démographiques

	2000-2001		2001-2002	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Responsables de famille monoparentale	4 329	15	4 644	14
Personnes nées hors Canada	1 482	5	1 782	5
Adultes judiciarisés	n.d.	n.d.	586	2
Autochtones	202	1	281	1
Personnes handicapées	s.o.	s.o.	1 710	5

28 Source : DRES 2000-2001 et 2001-2002 - Adultes distincts.

29 Source : tableaux de bord finaux 2000-2001 et 2001-2002 - Adultes distincts e DRES 2000-2001 et 2001-2002 - Adultes distincts.

Principales caractéristiques[30] de la clientèle employeur selon le CLE

Caractéristiques des entreprises nouvellement aidées selon les CLE	Acton Vale	Beauharnois	Brome-Missisquoi	Brossard	Châteauguay	Centre-du-Québec	La Haute-Yamaska	Le Haut-Richelieu	Le Haut-Saint-Laurent	Longueuil-Est	Longueuil-Ouest	Marieville	Sorel	Saint-Constant	Saint-Hubert	Saint-Hyacinthe	Saint-Rémi	La Vallée-du-Richelieu	Valleyfield	Vaudreuil-Soulanges	TOTAL Montérégie
Entreprises à but lucratif	42%	97%	53 %	100%	71%	67%	70%	73%	44%	0%	0%	80%	59%	94%	75%	56%	95%	83%	51%	81%	73%
Entreprises à but non lucratif	42%	3%	22%	0%	29%	0%	11%	22%	22%	0%	0%	0%	33%	6%	20%	29%	5%	13%	32%	4%	18%
Autres	8%	0%	0%	0%	0%	33%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	7%	0%	0%	9%	0%	0%	3%	0%	2%
Inconnu	8%	0%	25%	0%	0%	0%	19%	5%	33%	0%	0%	20%	0%	0%	5%	6%	0%	4%	14%	15%	7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
1 à 19 employés	67%	53%	59%	100%	67%	100%	34%	44%	33%	0%	0%	30%	67%	57%	65%	56%	69%	63%	62%	52%	59%
20 à 99 employés	8%	29%	6%	0%	24%	0%	22%	17%	11%	0%	0%	40%	11%	23%	19%	20%	10%	26%	5%	7%	17%
100 à 2 499 employés	17%	18%	9%	0%	5%	0%	11%	19%	22%	0%	0%	10%	7%	17%	6%	12%	14%	7%	8%	0%	9%
Aucun employé	0%	0%	0%	0%	5%	0%	15%	10%	0%	0%	0%	0%	7%	3%	4%	3%	5%	0%	3%	26%	5%
Inconnu	8%	0%	25%	0%	0%	0%	19%	10%	33%	0%	0%	20%	7%	0%	6%	9%	2%	4%	22%	15%	9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Note: Les cases ombrées illustrent les principaux écarts entre les pourcentages les plus élevés et les moins élevés pour chacune des caractéristiques de la clientèle employeur, selon les CLE.

30 Source : DRES - Entreprises distinctes.

Principales caractéristiques[30] de la clientèle employeur selon le CLE

Caractéristiques des entreprises nouvellement aidées selon les CLE	Acton Vale	Beauharnois	Brome-Missisquoi	Brossard	Châteauguay	Contrecoeur	La Haute-Yamaska	Le Haut-Richelieu	Le Haut-Saint-Laurent	Longueuil-Est	Longueuil-Ouest	Marieville	Sorel	Saint-Constant	Saint-Hubert	Saint-Hyacinthe	Saint-Rémi	La Vallée-du-Richelieu	Valleyfield	Vaudreuil-Soulanges	TOTAL Montérégie
Entreprises à but lucratif	42%	**97%**	53 %	**100%**	71%	67%	70%	73%	44%	0%	0%	80%	59%	94%	75%	56%	**95%**	83%	51%	81%	73%
Entreprises à but non lucratif	**42%**	3%	22%	0%	29%	0%	11%	22%	22%	0%	0%	0%	**33%**	6%	20%	29%	5%	13%	**32%**	4%	18%
Autres	8%	0%	0%	0%	0%	**33%**	0%	0%	0%	0%	0%	0%	7%	0%	0%	9%	0%	0%	3%	0%	2%
Inconnu	8%	0%	**25%**	0%	0%	0%	19%	5%	**33%**	0%	0%	20%	0%	0%	5%	6%	0%	4%	14%	15%	7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
1 à 19 employés	67%	53%	59%	**100%**	67%	**100%**	34%	44%	33%	0%	0%	30%	67%	57%	65%	56%	**69%**	63%	62%	52%	59%
20 à 99 employés	8%	**29%**	6%	0%	24%	0%	22%	17%	11%	0%	0%	**40%**	11%	23%	19%	20%	10%	**26%**	5%	7%	17%
100 à 2 499 employés	17%	**18%**	9%	0%	5%	0%	11%	**19%**	**22%**	0%	0%	10%	7%	17%	6%	12%	14%	7%	8%	0%	9%
Aucun employé	0%	0%	0%	0%	5%	0%	**15%**	10%	0%	0%	0%	0%	7%	3%	4%	3%	5%	0%	3%	**26%**	5%
Inconnu	8%	0%	**25%**	0%	0%	0%	19%	10%	**33%**	0%	0%	20%	7%	0%	6%	9%	2%	4%	**22%**	15%	9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Note: Les cases ombrées illustrent les principaux écarts entre les pourcentages les plus élevés et les moins élevés pour chacune des caractéristiques de la clientèle employeur, selon les CLE.

30 Source : DRES - Entreprises distinctes

Principales caractéristiques[31] de la clientèle individu selon le CLE

Caractéristiques des nouveaux participants aidés selon les CLE	Acton Vale	Bouchenville	Brome-Missisquoi	Brossard	Châteauguay	Contrecoeur	La Haute-Yamaska	Le Haut-Richelieu	Le Haut-Saint-Laurent	Longueuil-Est	Longueuil-Ouest	Marieville	Sorel	Saint-Constant	Saint-Hubert	Saint-Hyacinthe	Saint-Rémi	Vallée-du-Richelieu	Valleyfield	Vaudreuil-Soulanges	TOTAL Montérégie
Femmes	46%	52%	50%	50%	54%	50%	50%	49%	44%	52%	50%	51%	47%	52%	50%	48%	52%	53%	49%	52%	50%
Hommes	54%	48%	50%	50%	46%	50%	50%	51%	56%	48%	50%	49%	53%	48%	50%	52%	48%	47%	51%	48%	50%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Moins de 30 ans	35%	33%	40%	28%	33%	40%	35%	29%	35%	34%	38%	28%	32%	30%	28%	32%	35%	31%	38%	27%	33%
30 à 44 ans	45%	43%	38%	44%	43%	39%	40%	44%	43%	45%	42%	47%	43%	47%	45%	42%	41%	40%	40%	44%	43%
45 ans et plus	20%	24%	22%	27%	24%	21%	25%	28%	22%	22%	19%	24%	25%	22%	27%	25%	24%	29%	22%	28%	24%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5e secondaire ou moins	66%	42%	57%	50%	61%	61%	63%	47%	67%	62%	52%	52%	71%	52%	46%	43%	50%	42%	45%	35%	51%
Collégial	7%	14%	8%	13%	9%	18%	11%	8%	6%	12%	10%	9%	9%	9%	8%	6%	4%	14%	4%	5%	9%
Universitaire	1%	9%	5%	16%	4%	5%	4%	3%	1%	8%	5%	2%	3%	4%	4%	2%	2%	8%	1%	2%	5%
Scolarité indéterminée	27%	34%	30%	21%	26%	16%	22%	42%	26%	18%	33%	37%	17%	35%	42%	50%	44%	37%	50%	57%	35%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Prestataires de l'assurance-emploi	63%	72%	69%	57%	62%	64%	56%	66%	57%	61%	53%	66%	42%	68%	62%	65%	67%	68%	55%	70%	62%
Prestataires de l'assistance-emploi	30%	12%	22%	30%	27%	21%	32%	29%	37%	32%	37%	26%	53%	23%	29%	29%	23%	15%	35%	17%	28%
Personnes sans soutien public du revenu	7%	16%	9%	13%	11%	14%	12%	5%	6%	7%	9%	8%	5%	8%	9%	6%	10%	17%	10%	12%	10%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Note: Les cases ombrées illustrent les principaux écarts entre les pourcentages les plus élevés et les moins élevés pour chacune des caractéristiques de la clientèle individu, selon les CLE.

31 Source : DRES - Adultes distincts.

Principales caractéristiques[31] de la clientèle individu selon le CLE

Caractéristiques des nouveaux participants aidés selon les CLE	Acton Vale	Bouchervile	Brome-Missisquoi	Brossard	Châteauguay	Coaticook	La Haute-Yamaska	Le Haut-Richelieu	Le Haut-Saint-Laurent	Longueuil-Est	Longueuil-Ouest	Marieville	Sorel	Saint-Constant	Saint-Hubert	Saint-Hyacinthe	Saint-Rémi	Vallée-du-Richelieu	Valleyfield	Vaudreuil-Soulanges	TOTAL Montérégie
Femmes	46%	52%	50%	50%	54%	50%	50%	49%	44%	52%	50%	51%	47%	52%	50%	48%	52%	53%	49%	52%	50%
Hommes	54%	48%	50%	50%	46%	50%	50%	51%	56%	48%	50%	49%	53%	48%	50%	52%	48%	47%	51%	48%	50%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Moins de 30 ans	35%	33%	40%	28%	33%	40%	35%	29%	35%	34%	38%	28%	32%	30%	28%	32%	35%	31%	38%	27%	33%
30 à 44 ans	45%	43%	38%	44%	43%	39%	40%	44%	43%	45%	42%	47%	43%	47%	45%	42%	41%	40%	40%	44%	43%
45 ans et plus	20%	24%	22%	27%	24%	21%	25%	28%	22%	22%	19%	24%	25%	22%	27%	25%	24%	29%	22%	28%	24%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5e secondaire ou moins	66%	42%	57%	50%	61%	61%	63%	47%	67%	62%	52%	52%	71%	52%	46%	43%	50%	42%	45%	35%	51%
Collégial	7%	14%	8%	13%	9%	18%	11%	8%	6%	12%	10%	9%	9%	9%	8%	6%	4%	14%	4%	5%	9%
Universitaire	1%	9%	5%	16%	4%	5%	4%	3%	1%	8%	5%	2%	3%	4%	4%	2%	2%	8%	1%	2%	5%
Scolarité indéterminée	27%	34%	30%	21%	26%	16%	22%	42%	26%	18%	33%	37%	17%	35%	42%	50%	44%	37%	50%	57%	35%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Prestataires de l'assurance-emploi	63%	72%	69%	57%	62%	64%	56%	66%	57%	61%	53%	66%	42%	68%	62%	65%	67%	68%	55%	70%	62%
Prestataires de l'assistance-emploi	30%	12%	22%	30%	27%	21%	32%	29%	37%	32%	37%	26%	53%	23%	29%	29%	23%	15%	35%	17%	28%
Personnes sans soutien public du revenu	7%	16%	9%	13%	11%	14%	12%	5%	6%	7%	9%	8%	5%	8%	9%	6%	10%	17%	10%	12%	10%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Note: Les cases ombrées illustrent les principaux écarts entre les pourcentages les plus élevés et les moins élevés pour chacune des caractéristiques de la clientèle individu, selon les CLE.

31 Source : DRES - Adultes distincts.

ANNEXE 5 Nombre de nouvelles participations selon la mesure

Mesures et activités	Nouvelles participations 2001-2002	
	Nombre[2]	Part relative (%)
Services aux employeurs		
CPE [1]: Interventions en entreprise		
• Projet et aménagement du temps de travail	3	0,4
• Comité de concertation en entreprise (CAMO)	26	3,9
• Comité d'aide au reclassement	10	1,5
• Projets de stabilisation en emploi	1	0,1
• Soutien à la gestion des ressources humaines	412	61,1
Total CPE : Interventions en entreprise	**452**	**67,0**
Mesure de formation employeur (MFOR)	128	19,0
Total CPE : Interventions en entreprise et MFOR	**580**	**86,0**
CPE[1]: Interventions en partenariat		
• Soutien à l'exécution des mesures actives	12	1,8
• Table ad-hoc de concertation	78	11,6
• Autres projets de concertation pour l'emploi	4	0,6
Total CPE : Interventions en partenariat	**94**	**14,0**
Total employeurs	674	100,0
Services aux individus		
• Mesure de formation (MFOR)	5 976	13,6
• Projet préparatoire à l'emploi (PPE)	1 280	2,9
• Services d'aide à l'emploi (SAE)	11 938	26,4
• Subvention salariale	2 024	4,6
• Insertion sociale (INSO)	808	1,8
• Activités d'aide à l'emploi (AAE)	15 856	35,8
• Soutien au travailleur autonome (STA)	590	1,3
• Supplément de retour au travail (SRT)	2 610	6,0
• Projets travailleurs âgés(PPTA)	146	0,3
• Entreprises d'insertion	223	0,5
• Aide d'appoint	1 734	4,0
• Contrat d'intégration au travail (CIT)	604	1,4
• Fonds de lutte contre la pauvreté	616	1,4
Total individus	44 405	100,0

(1) Concertation pour l'emploi.
(2) Source : DRES - participations.

ANNEXE 6 Liste des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie (CRPMT)

Représentant la main-d'oeuvre

François Juneau	*Secrétaire général*	Fédération des employés de services publics (CSN)
Jean-Marc Ménard	*Agriculteur*	Union des producteurs agricoles (UPA)
Jocelyn Lavoie	*Conseiller au service de la main-d'oeuvre*	Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
Pierrette Poirier	*Présidente*	Conseil central des syndicats nationaux de la Montérégie
Serge Girard	*Conseiller syndical*	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

Représentant les entreprises

Caroline Leblanc	*Agente de personnel*	Aliments Carrière inc. (div. Saint-Césaire)
Jean Émond	*Vice président principal (personnes et culture)*	Rona inc.
Jean-Bruno Lapointe	*Président*	Globe Action Management
Kathleen Nault	*Présidente*	Réfri-Ozone inc.
Marc Hallé	*Président*	Halberg Design inc.
Linda Lamarche	*Directrice du personnel*	Aliments UFL

Autres membres

Milieu de l'enseignement

Gabriel Ducharme	*Président du Conseil de l'exécutif*	Commission scolaire des Patriotes
Jean-Claude Lecompte[32]	*Directeur général adjoint*	Commission scolaire de la Vallée des Tisserands
Monique Pauzé	*Coordonnatrice*	Syndicat de l'enseignement de Champlain
Serge Cloutier	*Directeur général*	Cégep de Saint-Hyacinthe

Milieu des organismes communautaires

Lucie Bourgault	*Directrice*	Place Rive-Sud (Options non traditionnelles)
Martine Groulx	*Directrice générale*	Droit à l'emploi

Membre d'office

Jean-Guy Leblanc	*Directeur régional*	Direction régionale d'Emploi-Québec en Montérégie

Membres sans droit de vote

Yves Bob Dufour	*Sous-ministre adjoint*	Ministère des Régions
Manon Dumouchel	*Directrice régionale*	Ministère de l'Industrie et du Commerce
Louise Fortin	*Directrice régionale*	Ministère de l'Éducation

Personne-ressource d'Emploi-Québec

Richard St-Pierre	*Directeur*	Direction de la planification, du partenariat et de l'information du marché du travail

[32] Président du CRPMT

ANNEXE 7 Liste des centres locaux d'emploi de la Montérégie

Sorel
375, boul. Fiset
Sorel (Québec) J3P 7Z4

Contrecoeur
225, rue Dansereau
Contrecoeur (Québec)
J0L 1C0

Longueuil-Est
900, boul. Curé-Poirier Est
Longueuil (Québec)
J4J 5L9

Acton Vale
1130, rue Daignault
Acton Vale (Québec)
J0H 1A0

Boucherville
520, boul. du Fort Saint-Louis, bur. 15
Boucherville (Québec)
J4B 1S5

Saint-Hyacinthe
3100, boul. Laframboise, bur. 107
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 4Z4

Longueuil-Ouest
790, boul. Quinn
Longueuil (Québec)
J4H 2N5

Saint-Hubert
5245, boul. Cousineau, bur. 300
(Complexe Cousineau)
Saint-Hubert (Québec) J3Y 6J8

La Vallée-du-Richelieu
515, boul. Sir Wilfrid Laurier, bur. 201
Beloeil (Québec) J3G 6R7

Brossard
1, Place du Commerce, bur. 200
Brossard (Québec) J4W 2Z7

Vaudreuil-Soulanges
430, boul. Harwood, bur. 4
Vaudreuil-Dorion (Québec)
J7V 7H4

Marieville
497, rue Sainte-Marie
Marieville (Québec)
J3M 1M4

Châteauguay
180, boul. d'Anjou, bur. 250
Châteauguay (Québec)
J6K 5G6

Saint-Constant
126, rue Saint-Pierre
Saint-Constant (Québec)
J5A 2P1

La Haute-Yamaska
77, rue Principale, bur. RC 02
Granby (Québec) J2G 9B3

Valleyfield
63-A, rue Champlain, bur. 220
Salaberry-de-Valleyfield
(Québec) J6T 6C4

Saint-Rémi
221, rue Sainte-Thérèse
Saint-Rémi (Québec)
J0L 2L0

Le Haut-Richelieu
320, boul. du Séminaire, bur. 004
Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec)
J3B 5K9

Brome-Missisquoi
406, rue du Sud
Cowansville (Québec)
J2K 2X7

Le Haut-Saint-Laurent
2D, rue Henderson
Huntingdon (Québec)
J0S 1H0

ANNEXE 8 Liste des principaux partenaires d'Emploi-Québec en Montérégie

Emploi-Québec en Montérégie collabore étroitement avec différents partenaires qui fournissent des services spécialisés complémentaires à ceux offerts par Emploi-Québec. Ces partenaires collaborent à la réalisation de la mission et à l'atteinte des objectifs de résultat d'Emploi-Québec en Montérégie.

Partenaires - services spécialisés aux individus

Action Emploi de La Haute-Yamaska
Aide et intégration jeunesse au travail
Atelier du chômeur du Bas-Richelieu
Brisson, Legris et associés inc.
Cadres disponibles E.A. inc.
Comité d'aide à l'emploi Richelieu
Comité régional d'intégration au travail inc. (C.R.I.T.)
Conseil pour la reconnaissance économique de l'alphabétisme
De soi à l'emploi
DOC Formation
Droit à l'emploi (DE)
École entreprise Surbois
FCML Consultants
Fédérations de l'Union des producteurs agricoles de Saint-Hyacinthe et de Saint-Jean/Valleyfield
Groupe d'action et d'intervention en développement de l'employabilité
Impact social
Institut Socrate
Jute et Cie
Les Carrefours jeunesses-emploi (CJE)
Les Clubs de recherche d'emploi (Vallées des Forts inc. ,Châteauguay/Brossard, Saint-Hyacinthe, Sud-Ouest, Vallée-du-Richelieu)
Les Entreprises jeunesse de la Montérégie
Les institutions d'enseignement (collèges et commissions scolaires)
Nature-Action Québec inc.
P.L.A.C.E. Rive-Sud (Projet local d'aide en création d'emploi)
P.S. jeunesse inc.
Passage vers l'emploi
Réseau-conseil PME inc.
Réseaux emploi entrepreneurship
Ressources et actions des femmes de Sorel
Service de développement de l'employabilité de la Montérégie
Service d'intégration au marché du travail de la Montérégie inc.
Service externe de main-d'œuvre Le Jalon
Service externe de main-d'œuvre de Granby et région
Services de formation aux immigrants de la Montérégie (SFIM)
Société de formation industrielle de l'Estrie inc (SOFIE)
Solidarité ethnique régionale de la Yamaska
Vision-Travail

Partenaires socio-économiques

Le Conseil régional de développement de la Montérégie (CRDM)
Les centres locaux de développement de la Montérégie (CLD)
Le ministère de l'Éducation
Le ministère de l'Industrie et du Commerce
Le ministère des Régions
Le ministère du Développement des ressources humaines du Canada

ANNEXE 9 Lexique des mesures et des services d'Emploi-Québec

AAE	Activités d'aide à l'emploi. Il s'agit des activités offertes à l'interne à des individus pour les aider à intégrer un emploi.
Activités non liées à une mesure	Il s'agit d'investissements non liés à une mesure particulière, et qui a pour but de faciliter les démarches des individus ayant des besoins ponctuels qui ne peuvent pas être couverts par des mesures existantes, par exemple des cartes d'autobus.
CIT	Contrat d'intégration au travail. Mesure de subvention salariale pour des personnes souffrant d'un handicap physique, mental ou intellectuel.
CPE	Concertation pour l'emploi. Il s'agit d'un regroupement d'activités d'aide-conseil ou financières. L'aide apportée vise à soutenir les employeurs ou la collectivité dans l'application des stratégies permettant de faire face à des changements touchant le marché du travail, de satisfaire aux exigences en gestion des ressources humaines, d'agir sur les problèmes liés au développement et à l'accès à l'emploi en vue de lever des obstacles à la création d'emplois ainsi que d'appuyer et de faciliter l'exécution des mesures d'emploi.
CPE (ARTT)	Concertation pour l'emploi, aménagement et réduction du temps de travail. Aider l'entreprise à élaborer et mettre en œuvre un plan d'ARTT visant à soutenir la concertation "employeur-employés", afin de maintenir en emploi des personnes menacées de licenciement ou de favoriser l'embauche de chercheurs d'emploi.
CPE (CAMO)	Concertation pour l'emploi, comité de concertation en entreprise (anciennement CAMO). Favoriser la concertation "employeur-employés" lorsqu'un employeur doit prendre des décisions ayant une incidence importante sur ses ressources humaines ou lorsque la productivité ou la compétitivité de l'entreprise menace le maintien des emplois.
CPE (Coach)	Concertation pour l'emploi, coaching de gestion. Aider les employeurs par la mise en place d'un jumelage avec une ressource dont l'expérience ou l'expertise en gestion est pertinente afin de l'aider à prendre des décisions et utiliser de façon optimale les ressources à sa disposition.
CPE (Diagnostic)	Concertation pour l'emploi, diagnostic. Permettre à un employeur de recourir aux services-conseils spécialisés pour réaliser un diagnostic lui permettant d'agir de manière plus éclairée en matière de gestion des ressources humaines afin d'assurer le développement de son entreprise.
CPE (Reclassement)	Concertation pour l'emploi, comité d'aide au reclassement. Soutenir les employeurs et les employés licenciés collectivement dans la formation de comités d'aide au reclassement et à la mise en œuvre de services adaptés facilitant le réemploi dans les meilleurs délais.
CPE (Service)	Concertation pour l'emploi, aide à la mise en place d'un service de ressources humaines. Aider l'entreprise à définir le mandat d'une personne spécialiste en ressources humaines ou pour définir la structure d'un service de ressources humaines adapté à la situation de l'entreprise.
CPE (Stabilisation)	Concertation pour l'emploi, projets de stabilisation en emploi. Aider à la réalisation de projets visant à allonger, de façon récurrente, la période d'emploi de travailleurs oeuvrant principalement dans les secteurs fortement soumis à des fluctuations saisonnières ou cycliques.
CPE (Consultation)	Concertation pour l'emploi, autres mandats de consultation. Aider l'entreprise, par le recours à un consultant spécialisé pour réaliser divers mandats en matière de gestion des ressources humaines (gestion, acquisition, conservation, développement et mobilisation des ressources humaines en entreprise) dans le but de maximaliser la productivité et solutionner des problèmes en gestion des ressources humaines.
CPE (PDRH)	Concertation pour l'emploi, plan de développement des ressources humaines. Cette mesure inclut CPE (Consultation) CPE (Service) CPE (Diagnostic) et CPE (Coach).
CPE-Entreprise	Concertation pour l'emploi - entreprises. Il comprend uniquement les interventions s'adressant aux entreprises. Il s'agit des mesures suivantes: ARTT, CAMO, Coach, Diagnostic, Reclassement, Service, Stabilisation et Consultation.

CPE-Partenariat	Concertation pour l'emploi - partenariat. Il comprend uniquement les interventions pour lesquelles il y a du partenariat. Il s'agit des mesures suivantes : Soutien à l'exécution de mesures actives, Table *ad hoc* de concertation, comités sectoriels, comités consultatifs clientèles et autres projets de concertation.
FLCP	Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail. Permettre à des personnes économiquement démunies d'intégrer le marché du travail en soutenant des projets de préparation à l'emploi, de création d'emplois et d'insertion en emploi réalisés par des organismes promoteurs.
Insertion sociale	Favoriser l'insertion sociale et le développement d'attitudes, de comportements et d'habiletés préalables à l'intégration à l'emploi des personnes pour qui l'accès au marché du travail ne peut être envisagé qu'à plus ou moins long terme. L'insertion sociale se fait par la participation de la personne à des activités communautaires bénévoles ou autres.
MFOR - Individus	Mesure de formation destinée aux individus. Elle vise à aider les personnes à accroître le développement de leurs compétences nécessaires à leur intégration et leur maintien en emploi de façon à contribuer à l'équilibre entre l'offre et la demande de compétences de main-d'œuvre sur le marché du travail.
MFOR - Autres	Mesure de formation autre que professionnelle et technique.
MFOR- employeurs	Mesure de formation destinée aux employeurs. Aider les employeurs dans la réalisation de leur projet de formation permettant le développement des compétences des employés pour maintenir leur emploi et contribuer ainsi à l'équilibre entre l'offre et la demande de compétences sur le marché du travail.
PPE	Projets préparatoires à l'emploi. Permettre à des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi d'acquérir ou de développer des compétences professionnelles liées à l'insertion sur le marché du travail, au moyen d'activités intégrées de préparation et d'intégration en emploi (ex.: mise à niveau et formation d'appoint de base et adaptée, évaluation psychosociale, acquisitions et développement de compétences personnelles, relationnelles et sociales, etc.).
Régime d'apprentissage	Cette mesure consiste à favoriser le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre pour répondre aux besoins du marché du travail. Il s'agit donc d'un processus structuré et organisé de formation en milieu de travail.
SAE	Services d'aide à l'emploi. Aider les personnes en démarche de recherche d'emploi à acquérir les compétences générales de base ou en recherche d'emploi dans le but d'intégrer un emploi à la fin de la mesure.
STA	Soutien au travailleur autonome. Cette mesure a pour but d'offrir un soutien et des conseils aux personnes ayant en main des projets prometteurs visant à démarrer une entreprise ou un travail autonome.
Subvention salariale	La mesure subvention salariale s'adresse aux individus à risque de chômage prolongé qui ont des difficultés à intégrer le marché du travail et pour lesquels un employeur reçoit une incitation financière pour les embaucher. Cette mesure comprend deux volets: expérience de travail et insertion en emploi.
SRT	Supplément de retour au travail. Inciter les personnes à faible revenu qui veulent occuper un emploi et qui font face à des contraintes du fait des coûts supplémentaires liés à un début d'emploi à accepter des emplois au moyen d'une prestation financière de retour au travail.